

**TRANSICION A LA VIDA ACTIVA:
PROCESOS DE BUSQUEDA DE EMPLEO EN UNA
MUESTRA DE UNIVERSITARIOS MADRILEÑOS**

**Tesis Doctoral
Luis A. Aramburu-Zabala Higuera**

Dtor: Dr Julio Fernández Garrido

MADRID, FEBRERO 1998.

**TRANSICION A LA VIDA ACTIVA:
PROCESOS DE BUSQUEDA DE EMPLEO EN UNA
MUESTRA DE UNIVERSITARIOS MADRILEÑOS
(Tomo 1)**

INTRODUCCION

Ciertamente, la Psicología científica no ha sido la primera disciplina que se ha interesado por conocer los complejos procesos que determinan la transición de los jóvenes a la Vida Activa. Tampoco se ha dado prisa a la hora de proponer intervenciones que sirvan para ayudar a los demandantes de empleo en sus esfuerzos por localizar y conseguir trabajo, en un contexto de crecientes dificultades para la inserción laboral. Más bien, han sido otros/as especialistas quienes se han ocupado de efectuar la radiografía de la transición, detectar los principales escollos y apuntar estrategias que faciliten el tránsito entre la escuela y el trabajo. Por otra parte, la inserción laboral ha sido un terreno particularmente apto para el florecimiento de propuestas más o menos guiadas por el sentido común, pero casi siempre carentes de cualquier base experimental. Cuando, finalmente, los profesionales de la Psicología toman posiciones en este campo, a menudo tienen que aplicar sus conocimientos sobre la marcha, casi sin tiempo para debatir las implicaciones de los programas que acaban de elaborar. El precio pagado ha sido la debilidad de los modelos teóricos, la escasez y dispersión de la investigación empírica y, en definitiva, la relativa ausencia de herramientas de intervención consolidadas. Tal es el panorama incierto de la intervención psicológica en el ámbito de la Transición a la Vida Activa, en contraste con la seguridad con que los otros "expertos" pregonan su mercancía en los medios de comunicación.

Es obvio que esta situación no es una novedad para los psicólogos/as ni tiene que interpretarse como algo negativo. Por el contrario, las anteriores dificultades son una prueba de que la Psicología ha tomado contacto con problemas que interesan a las personas, en áreas tan diversas como el consumo, la salud o el desempleo, por citar sólo tres campos donde los psicólogos/as han realizado contribuciones significativas. En estos terrenos, se necesitó al principio una dosis de audacia y sentido común, matizadas luego por las exigencias del método científico. La convergencia entre la Psicología y las preocupaciones cotidianas de

las personas ha permitido desarrollar conceptos y herramientas psicosociales que finalmente han tenido gran aceptación entre el público, compitiendo casi siempre con una legión de *gurús* que basan sus asertos en la pura intuición. Nos parece que este enfoque de la Psicología, que implica una mezcla característica de teoría y aplicación, presenta unas perspectivas muy prometedoras y puede, por tanto, atraer el interés de muchos/as especialistas.

El autor desearía situar su tesis en este contexto de relativa precariedad, que no descuido. Por consiguiente, este trabajo es un intento de analizar una actividad importante de la vida de la gente (las conductas de búsqueda de empleo de los desempleados jóvenes) en términos de las investigaciones y modelos contrastados de la Psicología científica, aportando también algunos puntos de vista personales. En el mismo se encontrarán dos partes. La Primera Parte presenta una revisión de los principales modelos teóricos y la investigación empírica sobre los procesos de búsqueda de empleo. En la Segunda Parte se analizan los efectos de una intervención psicosocial, las *Sesiones de Aprendizaje de Búsqueda de Empleo, SABE* (Fernández y Aramburu-Zabala, 1993), sobre una muestra de universitarios y universitarias de la Comunidad de Madrid a punto de finalizar los estudios. El conjunto de datos y conclusiones de este trabajo resume varios años de dedicación del autor a la temática de Transición a la Vida Activa, incluyendo una investigación reciente que hemos realizado bajo la dirección del Dr. Julio Fernández para el Centro de Documentación e Investigación Educativa del Ministerio de Educación y Ciencia, la cual nos ha proporcionado una parte de los materiales que se analizan en el Estudio Exploratorio de la Segunda Parte. Nuestro deseo es que esta investigación contribuya a destacar un área de la Psicología que puede mejorar de manera importante la calidad de vida de las personas.

PLAN DE ESTE TRABAJO

Como se ha señalado, la **Primera Parte** se centrará en la discusión de los modelos teóricos e investigaciones empíricas que tienen como eje la temática de los procesos de búsqueda de empleo. Para ello, analizaremos en primer lugar el ámbito de investigación de la Transición a la Vida Activa desde el punto de vista sociológico y psicosocial. La Transición como núcleo de estudio es, efectivamente, el contexto más genérico en el cual se insertan buena parte de los estudios sobre la conducta de búsqueda de empleo y su conocimiento nos permite entender el marco de referencia de los investigadores. A continuación, repasaremos las principales líneas de investigación psicosocial sobre el comportamiento de búsqueda de empleo (*job-search behavior*) distinguiendo entre los trabajos que elaboran explícitamente o parten de una base teórica y los de orientación empírica y aplicada.

Dentro de las investigaciones centradas en la teoría estableceremos una división-clasificación según la orientación más bien cognitiva, conductual o mixta de los autores y haremos una mención especial al modelo de la Expectativa-valencia, que inspira las dos predicciones que intentamos comprobar en la Parte Segunda.

En lo relativo a las investigaciones que no se centran directamente en la teoría, nos hemos fijado en primer término en aquellos estudios que, sin llegar a desarrollar un modelo teórico, se ocupan al menos de discutir y verificar las hipótesis de los modelos consolidados. Llamaremos a este grupo de trabajos "Investigaciones con implicación en la teoría". También nos referiremos a los investigadores que han desarrollado modelos de intervención psicosocial para su utilización con individuos o con grupos de demandantes de empleo, cuya producción ocupa muchas e interesantes páginas de la bibliografía sobre Transición a la Vida Activa. Por último, deseamos ofrecer una panorámica del conjunto un

tanto disperso de trabajos de orientación empírica que abordan cuestiones relevantes, como las que tienen que ver con el perfil psicosocial de los “buscadores exitosos”, el papel de las redes de apoyo social o las estrategias de búsqueda que facilitan la rápida consecución de empleo. Si bien los trabajos netamente empíricos rara vez descubren verdaderas relaciones de causalidad, al menos tienen el mérito de abordar cuestiones importantes para los buscadores de empleo y a menudo son el primer paso hacia la teoría.

Para finalizar esta Primera Parte, tomaremos las sugerencias de G. Dreher (1982) como punto de partida para la reflexión sobre el peso de las variables “macro” y “micro” en la motivación de búsqueda de empleo. Puesto que el marco actual de la investigación no es enteramente satisfactorio para explicar esa motivación, parece recomendable orientarse hacia otros modelos que tengan más en cuenta la situación particular de los demandantes. Algunos programas de “fomento activo de la colocación” (OIT, 1993) serían el equivalente “técnico” de estos nuevos modelos, en la medida en que se ocupan de avlvar la motivación individual y de crear las condiciones que facilitan la inserción de los desempleados.

En concreto, esta Primera Parte incluye los siguientes epígrafes:

PARTE I. TRANSICION Y BUSQUEDA DE EMPLEO: ASPECTOS TEORICOS

	pág.
1. CONDUCTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO: AMBITO Y PERSPECTIVAS	9
11. EL AMBITO DE INVESTIGACION: TRANSICION A LA VIDA ACTIVA	9
111. El punto de vista sociológico	10
112. El punto de vista psicosocial	14
113. La Transición como núcleo de estudio	17
12. LA INVESTIGACION SOBRE BUSQUEDA DE EMPLEO	20
121. LA INVESTIGACION CENTRADA EN LA TEORIA	24
1211. Teorías cognitivas	31
<i>A) Teorías de la motivación de búsqueda</i>	31
- Teoría de la Expectativa	31
- Teoría de la Atribución	33
- Teoría de la Conducta Planeada	36
- Teoría de la Autoeficacia	40
<i>B) Teorías del proceso de toma de decisión</i>	42
- Modelos racionales	43
- Modelos de racionalidad limitada	44
1212. Teorías no cognitivas	46
1213. Teorías cognitivo-conductuales	48
1214. Expectativa-valencia y búsqueda de empleo	55
122. OTRAS INVESTIGACIONES	74
1221. Investigaciones “con implicación en la teoría”	74
1222. Modelos de intervención	77
1223. Investigaciones empíricas	82
A) El perfil psicosocial en la búsqueda de empleo	83
B) Redes de apoyo social	89
C) Estrategias de búsqueda activa.	93
13. ENFOQUES “AMPLIADOS”	96
131. Dimensiones “micro” y “macro” de la motivación	98
132. Un nuevo marco para la intervención	101
133. Consecuencias para la intervención	109

La **Segunda Parte** incluye una investigación aplicada cuyo objeto es analizar el peso de los posibles mediadores de la actividad de búsqueda de empleo, en el contexto de la teoría motivacional de la Expectativa-valencia, un enfoque ampliamente divulgado entre los especialistas de la Psicología del Desempleo. Igualmente, se tratará de explorar con una metodología transversal-longitudinal alguno de los efectos de un Taller de entrenamiento en destrezas de búsqueda sobre las conductas e intenciones de búsqueda de empleo, así como las posibles diferencias por género en un conjunto de dimensiones significativas para la actividad de búsqueda. En particular, la Segunda Parte comprende los siguientes apartados:

<u>PARTE II. INTERVENCION SOBRE LA TRANSICION: INVESTIGACION APLICADA</u>	
21. Introducción a la investigación	112
22. Metodología, predicciones y objetivos	113
23. Descripción de la Muestra	115
24. Procedimiento	118
25. Los instrumentos de investigación	120
26. El tratamiento y el grupo de control	126
27. Elaboración y presentación de datos	129
28. Resultados	130
281. Estudio confirmatorio	130
a) relación entre Expectativas y Esfuerzo o intención de búsqueda	132
b) relación entre Centralidad del empleo y Esfuerzo o intención de búsqueda	138
282. Estudio Exploratorio	144
a) Efectos del Taller	144
b) Diferencias por género	186
29. Conclusiones de la Segunda Parte	203
3. Transición y búsqueda de empleo: recapitulación final	206

Por otro lado, nos ha parecido interesante incluir una **Addenda** que dá cuenta de las tasas de inserción en 1997 de los participantes en catorce Talleres que impartimos entre los años 1993 y 1995 en la Universidad de Alcalá de Henares. Pese a que en esta muestra de universitarios no nos fue posible trabajar con un grupo de control equivalente, nos parece que los datos obtenidos en la muestra "1993-95" pueden darnos una idea aproximada sobre el itinerario de inserción de sujetos de distintas carreras en los años inmediatamente posteriores al fin de los estudios. Finalmente, una **Bibliografía temática** sobre Transición a la Vida Activa, Búsqueda de Empleo y tópicos afines pretende ofrecer una revisión actualizada a fecha de octubre de 1997 de los principales trabajos realizados en los últimos años desde una perspectiva psicosocial, así como otros documentos de interés para los investigadores. Nuestra aportación concluye con una serie de **Anexos** donde se encontrará una selección de materiales usados en esta investigación, como protocolos de recogida de datos, claves de codificación y puntuación de las respuestas, materiales didácticos usados en la experiencia, etc. junto a los análisis estadísticos, tablas y gráficos que ilustran los resultados de la Segunda Parte.

* * *

TOMO 1
PARTE I. TRANSICION Y BUSQUEDA DE EMPLEO:
ASPECTOS TEORICOS

1. La investigación sobre "conductas de búsqueda de empleo" : ámbito y perspectivas.

11. El ámbito de investigación: Transición a la Vida Activa

Tradicionalmente, la investigación sobre las conductas de búsqueda de empleo se ha enmarcado dentro de los "estudios sobre Transición a la Vida Activa" (Clarke, 1980; Peiró, 1989), un campo emergente donde trabajan especialistas de distintas Ciencias Sociales y al cual no son ajenos, desde fechas recientes, los psicólogos. Dada la vinculación existente entre las dos temáticas, parece oportuno empezar este trabajo con un breve examen de la noción de Transición a la Vida Activa y sus principales líneas de investigación. La utilidad de este examen es doble: por un lado, nos sirve para delimitar el concepto mismo de Transición en su vertiente psicosocial y, por otro, nos ayuda a aclarar cuál puede ser la contribución de los psicólogos en un campo que hasta la fecha cuenta con más tradición *sociológica* que *psicológica*.

A qué se llama Transición

El concepto de "Transición a la Vida Activa" cuenta con una tradición bibliográfica importante de ensayos sociológicos y de acopio de datos básicos sobre el grupo de edad juvenil mediante encuestas, de ámbito nacional, entrevistas, etc. Comparativamente, la contribución de los psicólogos a este ámbito es más bien tardía y sólo recientemente se han consolidado equipos de investigadores que

abordan con rigor esta temática (en España Peiró y otros, 1987; Torregrosa y otros, 1989; Peiró y otros, 1993, etc.) Una de las consecuencias de ese retraso es la notable ambigüedad con que los psicólogos utilizarán este concepto, que en ocasiones tiene un significado netamente psicológico (percepción individual de un cambio significativo y reacciones al mismo) y en otras pertenece más bien a la tradición sociológica (conjunto de determinantes externos que condicionan ese cambio).

111. El punto de vista sociológico

Como se ha apuntado, han sido los especialistas en Sociología de la Juventud quienes a partir de los años setenta retoman el concepto de transición para referirse a la situación particular de muchos jóvenes que, en los países de la OCDE, están "en periodo de espera" entre la escuela y el mundo del trabajo. Así, la noción de transición, que venía utilizándose desde la II Guerra Mundial, adquiere un sentido nuevo como "Transición a la Vida Activa y laboral" en un momento de generalización del desempleo y cambio en las relaciones entre los agentes responsables de la socialización juvenil.

Casal y otros (1991) señalan que el uso del término transición se ha generalizado entre estudiosos, técnicos y políticos afines al tema. Según estos autores, en la actualidad el término se usa en dos sentidos distintos:

- *Transición como paso de la escuela a la Vida Activa*, acepción que limita el campo al periodo entre la salida del sistema escolar formal y la obtención de empleo. Esta acepción prima entre los responsables de las políticas de formación y empleo juvenil , así como en muchos estudios y prospectivas del empleo de los

- *Transición como paso de la adolescencia a la vida adulta*: una acepción más amplia en sentido temporal y en sentido de proceso social (abarca otros aspectos como la autonomía social y familiar).

Para estos sociólogos, el término transición no identifica a un grupo social o a un grupo de edades concreto, sino que se refiere más bien a un *"proceso social, socialmente establecido, según el cual los adolescentes devienen adultos"*. (Casal y otros, 1991: 14). En sus propias palabras, el término transición hace referencia *"al proceso social y los mecanismos formales e informales, más que a los jóvenes en sí mismos (que son sujetos activos y pasivos al mismo tiempo de este proceso social.)"* (ibid. 14).

Este enfoque de la transición en el ámbito de la Sociología de la Juventud tiene dos grandes ventajas respecto a los planteamientos habituales en la literatura anterior:

a) En un nivel conceptual, introduce un cambio importante en las connotaciones clásicas del concepto de "Juventud", que tendía a borrar las diferencias existentes entre los jóvenes y ofrecer una imagen artificialmente homogénea de los mismos. Asimismo, ha permitido a los sociólogos diferenciar entre la transición como proceso social organizado y las actuaciones concretas de los sujetos que protagonizan la transición, las cuales serían el resultado de la interacción entre las estrategias individuales y la "estructura social de la transición".

b) Desde el punto de vista metodológico, la investigación sobre la transición vuelve a poner el acento en las dimensiones de proceso, cambio y biografía, que

también serán relevantes en los análisis psicológicos y psicosociales. Consecuente con ello, este nuevo enfoque va a priorizar la metodología longitudinal como método de análisis de los procesos de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

La Transición a la Vida Activa y los itinerarios de inserción juvenil

Un campo de investigación preferente en la Sociología juvenil ha sido el estudio de los modelos emergentes de Transición a la Vida Activa y sus consecuencias sobre los itinerarios de inserción social y profesional de los jóvenes (Schwartz, 1984). Estos modelos describen el marco general que determina las conductas individuales de los demandantes de empleo y por esta razón son de gran utilidad para los psicólogos. Coleman y Husén (1985) describen tres características principales del modelo de Transición prevalente entre muchos jóvenes de clases medias de los países industrializados:

1°. El retraso comparativo en la asunción de las responsabilidades adultas por parte de los jóvenes, como consecuencia de la prolongación de la escolarización más allá de los estudios secundarios. Coleman y Husén en particular, refieren una *"clara tendencia a aplazar el momento en que (los jóvenes) creen oportuno asentarse, bien por un deseo de explorar alternativas o bien para retrasar el momento de asumir responsabilidades."* (Coleman y Husén 1989:56);

2°. Un influjo de la escolarización prolongada sobre el nivel de las expectativas asociadas al rol laboral, esto es, sobre el tipo de empleo al que se podrá optar y la correspondiente posición social. Esas expectativas corresponderían, en parte, a situaciones que existían en el pasado y que en parte ya están superadas.

Al respecto, se señala que *"cuanto más elevado es el nivel de instrucción de los jóvenes, más se rechazan las tareas repetitivas y rutinarias propias de la industria manufacturera"* (*ibid.* pág. 56); y

3°. La dificultad que tienen los jóvenes para completar con éxito los itinerarios de inserción, debido a que las oportunidades de empleo disponibles son menores que el número de aspirantes que compiten por un trabajo. Como consecuencia de ello, estos autores hablan de una *"creciente sensación de inseguridad y de confusión (de los jóvenes) ante la escasez de empleo"*.

En el terreno explicativo, los sociólogos se han esforzado por conocer las razones que han hecho que la Transición a la Vida Activa sea algo problemático para muchos jóvenes. A menudo, los puntos de vista sobre este asunto son muy divergentes y hay motivos para creer que en el debate pesan tanto los argumentos científicos como las opiniones de cada cual. Con todo, cada vez son más los investigadores que piensan que la "crisis de la Transición" está más vinculada a factores socioestructurales que a dinámicas coyunturales. De ser cierta esa hipótesis, habría que analizar el papel de variables que van mucho más allá del análisis de los ciclos recesivos en la economía. En este sentido, una serie de autores, algo más "radicales" en sus planteamientos, han buscado las causas últimas del fenómeno en la mundialización y tecnificación de los procesos productivos, y la desintegración de las relaciones entre las principales instancias de socialización juvenil (la familia, el sistema educativo y el mercado de trabajo) (Coleman y Husén, 1985).

112. El punto de vista psicosocial

Hasta aquí hemos hecho un breve repaso del concepto de transición en la Sociología, una disciplina cuyos enfoques pioneros han influido en otras Ciencias Sociales, entre ellas las Ciencias de la Conducta. En lo referente a la Psicología, hay que decir que, en un sentido genérico, el concepto de "transición" cuenta con un cierto historial entre los investigadores (Louis, 1980). Así, en Psicología Evolutiva y en los estudios sobre el *life-span* o ciclo vital se habla a menudo de la transición a la vida adulta (*transitions into adulthood*) y transiciones en el desarrollo (*developmental transitions*), mientras que la Psicología Organizacional utiliza los conceptos de transición laboral y análogos (*job - / career - / occupational transitions*) y en Psicología Social se habla a menudo de transiciones de rol laboral (*work-role y role transitions*)².

Walsh y Osipow (1990), después de revisar las definiciones del concepto, llegan a la conclusión de que en general los psicólogos y psicosociólogos han usado el término transición para referirse a periodos breves de la vida de un sujeto donde se producen cambios relevantes cuyos efectos se dejan sentir a lo largo del ciclo vital. Otros psicólogos abundan en la misma idea con distintos matices. McCormick e Ilgen (1992), por ejemplo, conciben las transiciones como periodos de la vida laboral en los que se registran cambios significativos y de gran alcance en la biografía individual. En esos periodos, el sujeto se ve obligado a realizar actividades y poner en juego destrezas diferentes de las que eran habituales hasta ese momento. Estos autores definen las transiciones de carrera (*career transitions*) como "*momentos de la carrera de un sujeto donde se plantean cambios sustanciales respecto a lo que esa persona venía haciendo en el pasado.*"

2.- Como es obvio, el objeto de este trabajo no son aquellas transiciones de rol de breve duración que tienen lugar en la vida diaria (por ejemplo, entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico), sino aquellas que implican un cambio duradero, y que coinciden a menudo con el tránsito de una "etapa" o "estadio" a otro distinto dentro del ciclo vital del individuo.

(McCormick e Ilgen, 1992: 251). En un sentido similar, pueden encontrarse referencias al concepto de transición en otros investigadores, como Levinson (1978), Super (1984), Schlossberg (1984), quien lo caracteriza como un *"puente o zona fronteriza entre dos situaciones de mayor estabilidad"* (Schlossberg, 1984:49), etc.

Si bien parece que en la literatura psicológica y psicosocial el uso del término "transición" está bastante arraigado, algunos autores han detectado una notable imprecisión en su significado. Así, Jepsen defiende un acercamiento netamente psicológico (Jepsen, 1990: 133) señalando también que Super (1984) ha propuesto que el término transición se use para referirse a los cambios que ocurren dentro de la persona y no para los eventos exteriores a ella, un punto de vista que difiere del *externalismo* habitual en otros psicólogos. En la misma línea, Schlossberg (1984) indica que es incorrecto considerar un evento dado como transición, a menos que la persona que lo experimente lo haya definido como tal. Teniendo en cuenta esto, Jepsen (*ibid.*) concluye que la idea de transición puede referirse tanto a las propiedades estimulares de los entornos (es decir, "el cambio que sucede objetivamente"), como a las propiedades de respuesta de la conducta de la persona ("cómo se reacciona ante ese cambio") o la interacción entre ambas. Según el punto de vista de este investigador, *"parece más consistente con el punto de vista organísmico (sic) considerar la transición como algo que se refiere a la conducta de la persona."* (Jepsen, *ibidem*).

En resumen, puede decirse que los psicólogos utilizan el término transición en dos sentidos distintos y complementarios, uno de contenido rigurosamente psicológico y otro más próximo a la tradición sociológica. En sentido estricto, una "transición psicosocial" sería el conjunto de conductas, decisiones y expectativas

que desarrolla un individuo para afrontar los cambios significativos en el ciclo vital. Por esta razón, Jepsen (1990) insiste en que la noción de transición sólo tiene un verdadero *sentido psicológico* cuando se refiere a los cambios percibidos por el sujeto más que al cambio objetivo en sí mismo. De acuerdo con este punto de vista, el concepto complementario al de transición es el estadio, ya que el primero suele asociarse con los procesos de flujo y reorganización mientras que el segundo se refiere a situaciones de equilibrio.

Una transición particular: de la escuela a la Vida Activa

Desde el punto de vista psicosocial, la Transición a la Vida Activa se refiere a las percepciones y conductas que tienen que ver con una modalidad particular de transiciones de rol (Louis, 1980); en concreto, aquellas que tienen lugar entre el fin de la adolescencia y el estadio del desarrollo que Levinson (1978) ha denominado "primera edad adulta". Así pues, en el plano individual podemos concebir la Transición a la Vida Activa como un conjunto articulado de decisiones individuales, expectativas de futuro y estrategias de acción que se relacionan con el tránsito a la vida adulta y laboral (Casal, 1996). Ese tránsito es especialmente interesante porque se sitúa entre el fin de los estudios reglados y el ingreso en el mundo del trabajo. Se ha señalado repetidamente que, en nuestra cultura, el acceso al primer empleo es un episodio básico del ciclo vital, ya que condiciona el resto de las interacciones y escenarios de la vida adulta (Fernández Enguita, 1989). Por este motivo, la transición entre el fin de los estudios reglados y el empleo ha atraído la atención de los psicólogos, especialmente desde el momento en que se generalizan las dificultades de inserción para los jóvenes y los investigadores empiezan a hablar de *transiciones en precario* y *transición por aproximaciones sucesivas* (Casal,

1996). Es así como el estudio de los procesos de transición entre la "escuela" y la "vida adulta" ha llegado a adquirir carta de naturaleza tanto en el dominio de la Psicología de las Organizaciones (dentro de la temática del *Desarrollo de carrera*) como en la Psicología Evolutiva (tránsito entre la *adolescencia* y la *edad adulta temprana*) y la Psicología Social (procesos de *Socialización laboral* y, dentro de éstos, específicamente la *Socialización para el trabajo*).

113. La Transición a la Vida Activa como núcleo de estudio

Al igual que sucede en otras Ciencias Sociales, un denominador común de los estudios sobre la transición llevados a cabo por psicólogos ha sido el reconocimiento de este periodo como una época a menudo problemática y de resultado incierto. Así, Banks asegura que:

"En los últimos años se está produciendo, en muchas sociedades occidentales, un rápido cambio en el mercado de trabajo juvenil, en el que sigue existiendo, según la opinión de numerosos comentaristas, un cierto desequilibrio. Sin embargo, lo que parece estar fuera de toda duda es que ya no es posible hablar de transiciones normales y sin problemas desde el sistema educativo al empleo, sino de transiciones prolongadas a través de varias categorías de status.

"Roberts (1986) ha sugerido que los procesos de transición entre la escuela y el trabajo ya no se caracterizan por no presentar muchos problemas, realizarse de una forma rápida y carecer de dificultades" (Banks, 1989: 347)

A este respecto, Peiró señala que esta situación de creciente incertidumbre ha desencadenado una serie de investigaciones, cuyo objetivo básico es *“la clarificación de esos procesos de transición, la determinación de los factores que los dificultan y la formulación de medidas que contrarresten esas insuficiencias o disfunciones”* (Peiró, 1989: 170). Este autor hace mención a la interesante revisión de L. Clarke (1980) sobre los estudios realizados en el Reino Unido, y presenta esa revisión como una síntesis de las temáticas habituales en este tipo de trabajos, mencionando las siguientes áreas de investigación:

1°. La creciente falta de concordancia entre los programas académicos y los requerimientos del mercado de trabajo, debido a las exigencias cambiantes de la actividad laboral y al desconocimiento de esas exigencias por una parte de la comunidad educativa;

2°. La etapa de la adolescencia y la “primera edad adulta” (*early adulthood*) como dos estadios particularmente complejos donde se intensifican los procesos de socialización para y en el trabajo;

3°. Las dificultades de interacción entre las instancias responsables de esa socialización, dada la separación cada vez mayor entre los ámbitos de la familia, la economía y el mundo del trabajo, y sus efectos negativos sobre la inserción juvenil;

4°. El análisis de los “senderos de transición” cortos y largos que tienden a seguir los distintos grupos de jóvenes al finalizar los estudios y los factores que permiten predecir los resultados de esa transición;

5°. El estudio de los perfiles de los sujetos presumiblemente “en riesgo”, para identificar objetivos de intervención y diseñar programas *ad hoc* para cada uno de ellos; y

6°. El análisis de la actividad de búsqueda de empleo de los jóvenes y sus determinantes, así como el desarrollo de programas de entrenamiento en habilidades de búsqueda y la evaluación de las condiciones que optimizan su implantación.

Como puede apreciarse, la mayoría de estas temáticas tienen una relevancia directa para el conjunto de las Ciencias Sociales, razón por la cual han atraído el interés de un número creciente de psicólogos. Por su parte, Blanch (1990) ha realizado una recapitulación de las principales aportaciones de la Psicología en este ámbito y concluye que se trata de *“un conjunto de trabajos a menudo aplicados donde se analiza transversal y longitudinalmente el papel que juegan las variables individuales en el tránsito de la escuela al trabajo en una época de crisis de empleo”*. En el mismo sentido, Peiró (1989) asegura que, en conjunto, este tipo de investigaciones ha contribuido a clarificar una parte de los factores de la *socialización laboral* presentes en este periodo.

Por consiguiente, podemos finalizar esta presentación del concepto de Transición a la Vida Activa recordando que se trata de un campo novedoso que presenta para el psicólogo una doble vertiente, teórica y aplicada. En sus distintas facetas, este campo ha sido explorado por investigadores que proceden de muchos dominios de las Ciencias Sociales, particularmente de la Sociología y la Psicología. Un campo que llama la atención por su interés práctico es la investigación sobre las conductas de búsqueda de empleo, una de cuyas facetas sería el desarrollo de la "motivación de búsqueda". Precisamente a este tema vamos a dedicar las siguientes páginas de este trabajo.

* * *

12. La investigación sobre "procesos y conductas de búsqueda de empleo"

*** Algunas precisiones terminológicas**

Puesto que en las páginas que siguen a menudo vamos a usar términos tales como "procesos", "conductas" o "motivación de búsqueda", parece conveniente hacer alguna aclaración sobre el significado general que asociaremos a los mismos. Como se verá enseguida, estos conceptos tienen distintos matices según el autor y el contexto en que se usan. Por otro lado, es relativamente sencillo encontrar apreciaciones algo distintas incluso entre investigadores que comparten una misma orientación teórica y metodológica; sin contar, por supuesto, que los psicólogos de orientación conductista tienden a evitar el uso de nociones con carga "cognitiva" (por ejemplo, Azrin y otros, 1975; Azrin y Besalel, 1980, etc.) Por consiguiente, no se trata de proponer una definición universal, sino de precisar qué entiende el autor de este trabajo cuando habla de la "motivación de búsqueda" en general y de otros conceptos afines.

Para empezar, uno de los términos que usaremos frecuentemente es el de "proceso(s) de búsqueda". Una definición aproximada del mismo podría ser la siguiente: "el esfuerzo consciente de un sujeto que tiene como meta la localización y obtención de un empleo". Ese esfuerzo comprendería, en una primera aproximación, las actividades de: (a) autoevaluación y determinación de objetivos profesionales, (b) identificación y uso de canales de búsqueda apropiados, y (c) participación en procesos de selección. Esta definición resume los núcleos principales de un taller de entrenamiento en búsqueda de empleo pero no incluye explícitamente la etapa de incorporación a la organización (Clarke, 1980). La

inclusión de esta etapa en un concepto amplio de "búsqueda" nos permitiría disponer de un constructo capaz de abarcar todo el proceso de inserción. Sin embargo, nos parece más útil separar los dos niveles de *job-seeking* y *job-getting* ya que con frecuencia los factores que determinan la "actividad de búsqueda" no coinciden al cien por cien con aquellos que producen el "éxito" final.

Por otro lado, es obvio que esa definición del "proceso de búsqueda" está muy próxima a la que podría darse del "comportamiento o conducta de búsqueda de empleo", otra noción que los investigadores dan a veces por supuesta, si exceptuamos a los psicólogos de orientación conductual. Al parecer, es complicado definir la *categoría conductual* de "conductas de búsqueda" (Ajzen y Fishbein, 1980) ya que se trata de un concepto que abarca muchas realizaciones específicas que tienen lugar durante periodos prolongados y que difícilmente pueden observarse en un estudio de campo. Por lo general, los psicólogos evalúan este constructo mediante inventarios autodescriptivos de múltiples items que giran en torno a las siguientes actividades: leer la prensa y publicaciones donde aparecen ofertas, inscribirse en oficinas y agencias de empleo, contactar con amigos y conocidos, enviar *curricula* y hojas de solicitud a las empresas, telefonar o visitar directamente a empleadores, participar en entrevistas y procesos de selección formales e informales, esforzarse por causar buena impresión a los empleadores, etc. Los "índices de búsqueda de empleo" que se elaboran a partir de esos elementos tienen por lo general coeficientes de fiabilidad bastante aceptables (VanRyn y Vinokur, 1992). Por nuestra parte, emplearemos el término "conductas de búsqueda" en el sentido de Ajzen y Fishbein, siempre que no estemos hablando de una teoría o un autor que tengan otro punto de vista. Al hacer esto, somos conscientes de que omitimos las actividades características de la etapa que Blau (1994) llama "fase preparatoria" (encubierta) de la búsqueda. Hay que decir que esta etapa ha recibido muy poca atención hasta la fecha pese a ser el preludio de las conductas efectivas de la "fase activa" (Soelberg, 1967; Power y Aldag, 1985).

Por último, definir la "motivación de búsqueda" es una tarea aún más comprometida en la que se corre el riesgo de tomar partido *a priori* o, tal vez peor, interpretar a un autor de forma indebida. Por ello, nos contentaremos con definir esa motivación como "el interés y la disposición de un individuo para usar su tiempo y energías en *el trabajo de buscar trabajo*." Esta definición puede incluir otros muchos significados particulares y está próxima a la idea de *disponibilidad*, que los especialistas en desarrollo de carrera consideran clave en la búsqueda de empleo (Muklewicz y Bender, 1988; Inem, 1989). Por otra parte, la distinción entre motivación y conductas basta para aclarar que, en nuestra opinión, el deseo o la intención de buscar empleo no equivalen a la búsqueda efectiva y que se necesitan otras condiciones para que la simple "motivación" se convierta en un "desempeño" real (cfr., Porter y Lawler, 1968).

* * *

Principales líneas de investigación

La investigación sobre procesos y conductas de búsqueda de empleo es, como acabamos de ver, una de las áreas de estudio dentro de las temáticas de Transición a la Vida Activa. Los estudios en este campo son bastante recientes y, en general, han recibido menos atención que otras áreas de la Psicología del Desempleo. Así, la revisión bibliográfica que hemos efectuado sugiere que, en relación con temas afines, el volumen de trabajos dedicados a conductas y procesos de búsqueda de empleo (*job hunting behaviors, job-search process, search of work,*

etc.) es más bien escaso y un tanto asistemático. El contenido de las investigaciones suele ser de tipo empírico y hasta la fecha son pocos los autores que discuten las implicaciones de sus resultados en el marco de un modelo teórico. En lo referente a España, el número de publicaciones también es reducido, y su orientación y características tienden a ser una réplica de las que se realizan en otros países, sobre todo en los Estados Unidos.

La investigación psicológica en este terreno ha seguido dos direcciones. Un grupo de estudios se ha ocupado de sistematizar las relaciones existentes entre los principales mediadores socio-cognitivos y los determinantes estimulares de los comportamientos de búsqueda orientándose decididamente hacia la teoría. Otro grupo de trabajos, que se relaciona débilmente con los anteriores, es de naturaleza empírica y se interesa por las variables "precursoras" de la conducta de búsqueda en contextos y grupos determinados (por ejemplo, los universitarios, las personas con discapacidades, etc.). La conexión entre los trabajos teóricos y los empíricos no es siempre evidente y por esta razón hemos preferido presentarlos por separado, señalando las conexiones que pueda haber entre unos y otros. Por lo demás, algunos autores (por ejemplo, Furnham, 1994) consideran que todos estos estudios son, en el fondo, un apartado más de la investigación clásica sobre las "consecuencias" o "reacciones al desempleo", que se centraría específicamente en aquellas variables que predicen la búsqueda de empleo. Pese a esas diferencias, en casi todas las investigaciones hay un marcado interés por las implicaciones prácticas y la Transición de las personas al mundo del trabajo (por ejemplo, a través de los talleres de entrenamiento en *job-hunting*, las técnicas de consejo, la orientación laboral, etc.)

121. La investigación centrada en la teoría

La debilidad teórica que caracteriza el ámbito de investigación que Blanch (1990) denomina *Psicosociología de la ocupabilidad* no es una cuestión irrelevante. No cabe duda de que la teoría es una referencia imprescindible que permite al investigador avanzar en la formulación de predicciones y la interpretación de sus resultados. En ausencia de un paradigma definido, la investigación corre el riesgo de dispersarse y caer en la anécdota. Posiblemente, el caos aparente que se observa en la Psicología del Desempleo se debe al exceso de investigaciones orientadas a "lo práctico" que apenas tienen en cuenta los modelos explicativos.

Es verdad que habría que matizar esa afirmación recordando las importantes contribuciones de una serie de figuras clave de la Psicología del empleo-desempleo. Así, quienes se interesan por la naturaleza de los efectos del desempleo sobre el comportamiento y la salud mental de los parados cuentan con importantes referencias en la *teoría de la "deprivación"* de M. Jahoda (1982), y en las réplicas a esta teoría, *el paradigma "agentista"* de D. Fryer (1986) y *el enfoque "ecológico"* de P. Warr (1987). Desde posiciones distintas, estos tres autores han suministrado explicaciones para muchos de los fenómenos psicosociales relacionados con el desempleo, y nos han permitido entender mejor las relaciones complejas entre las variables macroeconómicas y psicosociales. Sin embargo, y hecha esta salvedad, hay que reconocer que los soportes teóricos de la Psicología del Desempleo son un tanto débiles y dispersos. Esta apreciación coincide con las observaciones de muchos estudiosos del tema. Valga como ejemplo la constatación que hacen Winefield y otros (1993:21-22) tomando como base un comentario de Jahoda:

"Una gran parte de la investigación sobre el desempleo ha sido ateórica, y algunos influyentes comentaristas, como Jahoda, han señalado que esto es algo bueno:

"La mayoría de los estudios sobre el desempleo son puramente descriptivos en el sentido de que no están guiados por una teoría formal, sino por corazonadas. Así es como debe ser. En la medida en que el explicandum es objeto de presunciones y opiniones sesgadas ideológicamente, las explicaciones formales son, en el mejor de los casos, prematuras (Jahoda, 1988: 16)".

En lo referente al estudio de los procesos y conductas de búsqueda de empleo, que se puede considerar como una rama de la Psicología del Desempleo, la situación es parecida. Existen indicios, no obstante, de una creciente preocupación por vincular la investigación empírica a los modelos explicativos. En las páginas que siguen vamos a repasar las principales teorías y su contribución al entendimiento de los procesos que determinan la búsqueda de empleo.

* * *

Direcciones principales de la teoría

Ante todo, hay que señalar que la orientación dominante en muchas de las investigaciones ha sido el análisis de los antecedentes y mediaciones psicosociales de las conductas de búsqueda de empleo, con la vista puesta en la mejora de la "motivación de búsqueda". Esa orientación es coincidente con las evidencias, que se verán más abajo, acerca del valor de determinados estilos y estrategias de búsqueda para la inserción. Por consiguiente, puede afirmarse que esas teorías se ocupan de explicar un tipo específico de "conducta dirigida a metas" en los desempleados y no tanto de los efectos psicológicos del fracaso en la consecución de empleo. En cuanto a su procedencia, se observará que estamos ante un grupo de teorías que tienen su origen en distintos campos de la Psicología más que explicaciones *ad hoc* elaboradas desde la propia investigación sobre búsqueda de empleo. Desde tales premisas, hemos realizado una clasificación de los modelos según un esquema tripartito que incluye: (a) las *teorías de orientación cognitiva*, (b) las *teorías no cognitivas* y (c) los *enfoques mixtos cognitivo-conductuales*. La tabla siguiente resume las principales teorías, agrupadas según este criterio.

**TABLA 1 - ESQUEMA CLASIFICATORIO DE LAS PRINCIPALES
TEORÍAS PRESENTES EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS CONDUCTAS DE
BUSQUEDA DE EMPLEO**

GRUPO DE TEORÍAS	CONTENIDO	MODALIDADES
Teorías cognitivas	Estudio de las mediaciones y determinaciones psicosociales de los comportamientos de búsqueda incluyendo variables internas, como representaciones, actitudes, etc, así como diferencias individuales y procesos de toma de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> - Teorías de la motivación de búsqueda - Teorías del proceso de toma de decisión
Teorías no cognitivas	Estudio de los procesos de refuerzo y extinción de las conductas de búsqueda de empleo en contextos individuales y de grupo.	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría del "refuerzo" (enfoques conductuales)
Teorías mixtas	Estudio de la interacción entre situación estímular y los mediadores internos (patrones o estilos explicativos) para producir conductas "adaptadas" e "inadaptadas" durante el desempleo.	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría de la Indefensión aprendida

De manera más precisa, y detallando algo más los respectivos focos de interés, podemos mencionar los siguientes autores y líneas de investigación:

TABLA 2 - TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LAS CONDUCTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO- PRINCIPALES NÚCLEOS DE INTERÉS

Tabla 2.1. TEORÍAS COGNITIVAS - TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN DE BÚSQUEDA.
Principal foco de interés: Determinantes subjetivos de la intensidad de la motivación y las conductas de búsqueda de empleo.

énfasis	teoría
Expectativa de éxito en la búsqueda (contingencia entre la conducta y la probabilidad percibida de éxito - valencia de los resultados)	<p>Expectativa-valencia</p> <p>Autores (en general): Tolman (1932); Lewin (1936); Vroom (1964); Porter y Lawler (1968), etc.;</p> <p>Desarrollo en la búsqueda de empleo: Feather (1982); Feather y Barber (1983); Fryer (1992); Winefield y otros (1993)...</p>
Atribución de la causalidad, controlabilidad	<p>Teoría de la Atribución</p> <p>Autores (en general): Heider (1958); Weiner (1986), etc.</p> <p>Desarrollo en la búsqueda de empleo: Plumly y Oliver (1987), etc.)</p>
Actitudes y normas subjetivas como desencadenantes de la intención de búsqueda de empleo:	<p>Teoría de la conducta planeada</p> <p>Autores (en general): Ajzen (1985; 1988)</p> <p>Desarrollo en la búsqueda de empleo: Vinokur y otros (1987; 1991)</p>
Creencia en la competencia propia para hacer frente a situaciones potencialmente estresantes o novedosas	<p>Autoeficacia percibida</p> <p>Autores (en general): Bandura (1977)</p> <p>Propuesto para búsqueda de empleo: VanRyn y Vinokur (1992), Eden y Aviram (1993), etc.</p>

(TABLA 2, continuación)

Tabla 2.2. TEORÍAS COGNITIVAS - TEORÍAS DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIÓN. Principal foco de interés: Determinar las condiciones en las cuales se produce la elección de la conducta de búsqueda, y las consecuencias de esa elección, bien en situaciones "ideales" (teorías normativas) bien en contextos "reales" (teorías descriptivas).

énfasis	teoría
<p>Proceso de toma decisiones:</p> <p>- expectativa de maximización de beneficios - demora consiguiente en la aceptación de empleo</p> <p>- utilización por el sujeto de procedimientos <i>heurísticos</i> en la búsqueda (búsqueda por "aproximaciones")</p>	<p>Teorías referidas al proceso de toma de decisiones, desde una óptica...</p> <p>a. "racional": <i>Hipótesis de la búsqueda</i>, Lippman y McCall (1976), etc.</p> <p>b. de "racionalidad limitada":</p> <p>Autores (en general): March y Simon (1958)</p> <p>Aplicación a la búsqueda de empleo: <i>Teoría de la Confirmación de la decisión</i>, Soelberg (1967)</p>

(TABLA 2, continuación)

Tabla 2.3. TEORÍAS NO COGNITIVAS (Teorías del "refuerzo" o "conductuales")

Foco de interés: análisis de los comportamientos observables de búsqueda de empleo en relación con las variables estimulares que determinan éstos; desarrollo de "tecnologías" basadas en la Modificación de Conducta.

énfasis	teoría
<p>Efectos de la aplicación sistemática del refuerzo y el ensayo de conducta. Mejora de destrezas de "autopresentación" en un contexto...</p> <p>- grupal</p> <p>- individual</p>	<p>Teorías conductuales - Teoría del refuerzo; modificación de conducta Desarrollo en el ámbito de la búsqueda de empleo:</p> <p>- el contexto de <i>Job-clubs</i>: Azrin y Besalel (1980)</p> <p>- apoyo a clientes individuales: Hollandsworth y otros (1977, 1979); etc.</p>

Tabla 2.4. TEORÍAS MIXTAS ("cognitivo-conductuales")

Foco de interés: efectos de la interacción entre variables estimulares ("buenos" y "malos resultados") y estilos atribucionales sobre los comportamientos de búsqueda de empleo.

énfasis	teoría
<p>Efectos diferenciales de las interpretación de ciertas "contingencias de refuerzo" sobre la conducta, emoción y cogniciones individuales</p> <p>Control percibido sobre la situación de desempleo.</p>	<p>Indefensión aprendida- estilo explicativo:</p> <p>Autores (en general): Seligman (1975, 1991); Abramson, Seligman y Teasdale (1978); Abramson y otros (1989).</p> <p>Propuesto para la búsqueda de empleo por: Peterson y Seligman (1984).; Seligman (1991).</p>

1211. LAS TEORIAS COGNITIVAS

(A) TEORÍAS DE LA *MOTIVACIÓN DE BÚSQUEDA*

● LA TEORÍA DE LA "EXPECTATIVA-VALENCIA"

La "Expectativa-valencia" es, probablemente, la teoría que cuenta con más tradición entre los modelos que pretenden dar cuenta de las diferencias individuales en conductas de búsqueda de empleo. Como es sabido, la Expectativa-valencia es una teoría general de la motivación, que se ha utilizado para explicar la elección de conductas y el nivel motivacional dentro y fuera del medio laboral (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968, etc.). Las evidencias generales a favor del constructo de "Expectativa-valencia" son bastante consistentes (McCormick e Ilgen, 1992) y la propia teoría parece, a primera vista, un marco explicativo razonable, lo que es un estímulo para aplicarla a otros contextos como el campo de la búsqueda de empleo. Pese a ello, conviene añadir que algunos autores (por ejemplo, Feather, 1992) han encontrado dificultades para aplicar el modelo a las conductas de búsqueda en situaciones particulares.

De manera muy señalada, la validez de esta teoría ha sido defendida en el ámbito de los procesos y conductas de búsqueda de empleo por Feather y sus asociados (Feather y Davenport, 1981; Feather, 1982; Feather y Barber, 1983, etc.) Un autor tan destacado como Fryer (1992) también ha sugerido las posibilidades de este enfoque cuando afirma que:

"Se puede predecir que las personas cesarán en la búsqueda si creen que no serán capaces de actuar en la entrevista lo bastante bien como para que alguien les ofrezca empleo. Por esta razón, el entrenamiento en habilidades para la entrevista puede ser interesante. Por otro lado, también puede predecirse que la búsqueda cesará si las personas no tienen expectativas de obtener un empleo, con independencia de la habilidad con que uno se desempeñe en las entrevistas, por ejemplo, debido a que, lisa y llanamente, no hay suficientes empleos." (Fryer, 1992: 112)

Por otro lado, y en lo referente a las críticas a la teoría, se ha argumentado que la Expectativa-valencia es, en realidad, un modelo que define la toma de decisiones racional como una mera "maximización de la expectativa matemática de éxito". Tal observación se justificaría en la medida en que algunas versiones *radicales* de la teoría (por ejemplo, Kinicki, 1989) apuntan a un modelo en el cual, conocidos los valores y probabilidades asociados a las distintas elecciones o decisiones posibles, los investigadores estarían en condiciones de determinar "algebraicamente" el curso de la conducta del sujeto, por ejemplo, la búsqueda activa de empleo o el abandono de la búsqueda. Desde luego que un modelo normativo como el apuntado difícilmente puede dar cuenta de las decisiones que en condiciones normales toman las personas. Para hacer justicia a la teoría habría que señalar, no obstante, que en los modelos relacionados con la Expectativa-valencia hace mucho que prevalece el enfoque descriptivo sobre el normativo (véase, p.ej. Edwards, 1954); v.gr, cuando se asume que las *probabilidades y valores subjetivos*, y no los objetivos, son los verdaderos determinantes de la motivación individual. Más consistentes, en cambio, serían las observaciones relativas a la ambigüedad de la noción de Expectativa de Resultados, que en ocasiones se define como una disposición individual de tipo transituacional y en otras es presentada como una mera reacción particular ante situaciones específicas.

Con todo, la teoría de la Expectativa-valencia tiene, en nuestra opinión, dos ventajas importantes. Por un lado, "encaja" bien con una teoría general de las reacciones al empleo-desempleo, la llamada teoría *de la agencia* o *paradigma agentista* (Fryer, 1986), que de una forma u otra ha inspirado el trabajo de muchos investigadores. Por otro, existen evidencias de su aplicabilidad al área concreta de las conductas de búsqueda de empleo, con las matizaciones que ha recogido el propio Feather (1992). Por esta razón, nos ha parecido de interés analizar en detalle esta teoría (ver *infra*³), alguno de cuyos supuestos hemos intentado contrastar en el estudio transversal-longitudinal que se describe en la Segunda Parte.

● TEORIAS DE LA MOTIVACION DE BUSQUEDA: TEORIA DE LA ATRIBUCION

La Atribución es también una teoría ampliamente mencionada en los estudios sobre empleo/desempleo y, de manera implícita, está presente muchas investigaciones sobre el desempleo y las conductas de búsqueda de empleo. Así, son muchos los autores que relacionan la **atribución interna** o personal de la causalidad con un mayor y más activo esfuerzo en la búsqueda de empleo (por ejemplo, Plumly y Oliver (1987); Trice y otros (1989); Blanch (1990); Winefield y otros (1993). De acuerdo con la teoría de la Atribución, los investigadores asumen que los sujetos más "activos" a la hora de buscar un empleo son aquellos que tienden a dar explicaciones internas de la situación de paro, mientras que los más "pasivos" tienden a ser "externalistas".

³ Apartado 1214, pág. 55.

Como es sabido, el desarrollo inicial de la teoría de la Atribución fue obra de Heider (1958). Según Heider, la conducta individual depende tanto de dinámicas internas (las destrezas propias, la persistencia, etc.) como externas (la complejidad de una tarea, la buena o mala fortuna...). Heider asegura que son las dinámicas percibidas las que determinan en última instancia los comportamientos. Así, si un demandante de empleo está persuadido de que su inserción depende ante todo de la cualificación y el esfuerzo propio, su comportamiento será distinto al de la persona que cree que el empleo depende sólo de un cambio en la situación económica. Algunos investigadores, como Winefield y otros (1993), han señalado las peculiaridades del enfoque de la Atribución en relación con otras teorías similares, como la Indefensión aprendida. En opinión de estos autores, *"a diferencia de la teoría de la indefensión aprendida, la teoría de la atribución se interesa más por las atribuciones causales de eventos específicos, que por atribuciones causales para los eventos buenos y malos en general (estilo atribucional)."* (Winefield y otros, 1993: 24).

Después de Heider, Weiner (1986) ha desarrollado el concepto de Atribución, poniendo de relieve la conexión entre las atribuciones causales, por un lado, y las expectativas de cambio y las reacciones afectivas, por otro. Weiner sitúa las atribuciones que hace un sujeto en un espacio dimensional que incluiría el *locus* (interno vs. externo), la *estabilidad* de la atribución (estable vs. inestable) y la *controlabilidad percibida* (eventos controlables vs. incontrolables). En opinión de Weiner, las distintas combinaciones posibles de atribución causal dan lugar a patrones específicos de respuesta emocional y conductual.

La teoría de la Atribución es interesante, entre otras cosas, porque nos permite generar hipótesis y predicciones cargadas de sentido común. Así, por ejemplo, podemos referir la dimensión de controlabilidad al aprendizaje de

competencias de búsqueda de empleo y predecir que, si un sujeto anticipa que el logro de su primer empleo puede estar asociado a una ejecución conductual competente, esa persona estará motivada para realizar un entrenamiento *ad hoc* y comprometerse luego en una búsqueda activa. Si, por el contrario, esa persona piensa que no hay asociación significativa entre ambos eventos, probablemente estará poco interesada en el aprendizaje de nuevas competencias o en incrementar la actividad de búsqueda. Este punto de vista guarda relación, como puede apreciarse, con alguna de las ideas centrales de la Expectativa-valencia.

Si nos fijamos en las investigaciones referidas a la búsqueda de empleo, hay algunas evidencias de que la atribución interna correlaciona con un mayor esfuerzo de búsqueda y también, dadas ciertas condiciones, con el éxito en la localización de empleo (Plumly y Oliver, 1987; Trice y otros, 1989; Blanch, 1990). Asimismo, hay evidencias de que los sujetos más **internalistas** pueden verse afectados por la depresión y otros síntomas psicopatológicos en mayor medida que los externalistas, como resultado del fracaso en la búsqueda de empleo (Plumly y Oliver, 1987 Feather, 1992). En todo caso, lo que no está tan claro es si se trata de una mera correlación entre atribución y conducta, o si cabe suponer algún tipo de nexo causal entre variables.

* * *

● TEORIAS DE LA *MOTIVACION DE BUSQUEDA*: TEORIA DE LA CONDUCTA PLANEADA

En fechas recientes, Vinokur, Caplan y otros psicólogos (Caplan y otros, 1989; Vinokur y otros, 1991; VanRyn y Vinokur, 1992) han introducido un punto de vista nuevo, que se basa en la teoría motivacional de la "conducta planeada" (Ajzen, 1985; 1988). En línea con esta teoría, el modelo de Vinokur y colaboradores asume que la conducta de búsqueda de empleo depende de una variable previa, la intención de búsqueda, la cual está condicionada por tres mediadores cognitivos: las "actitudes" individuales, las "normas" sociales interiorizadas y la "autoeficacia" percibida, un constructo que procede directamente de Bandura (1977).

Las evidencias a favor de la aplicabilidad de este modelo a la predicción de la búsqueda de empleo datan de fechas recientes y en general son consistentes. Al respecto, merece la pena mencionar los sucesivos análisis de los efectos mediacionales de un "tratamiento" realizado sobre una muestra de parados inscritos en las oficinas de empleo de los Estados Unidos. Dicho tratamiento (Caplan y otros, 1989) consistía en un taller de entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo diseñado según los principios de la teoría de la "conducta planeada". De acuerdo con la descripción de los propios investigadores, los objetivos del taller eran el desarrollo de expectativas de autoeficacia en los participantes y la preparación para eventuales situaciones de estrés, para lo que utilizaron estrategias que se derivan del concepto de "inoculación" de Meichenbaum (1985).

Posteriormente, Vinokur y otros (1991) y VanRyn y Vinokur (1992) han examinado la efectividad del tratamiento a corto y medio plazo, así como el papel de los mediadores cognitivos en las conductas de búsqueda de los participantes del taller. La efectividad global del taller se puso de manifiesto por el alto porcentaje de participantes que consiguieron empleo "cualificado" después de finalizar el entrenamiento, en comparación con el grupo de control. Por otro lado, y en lo que es quizá la parte más importante de la investigación, VanRyn y Vinokur (1992) han analizado causalmente las variables mediadoras de la conducta de búsqueda de empleo. Utilizando la técnica estadística del "*path-analysis*" los investigadores demuestran que, en líneas generales, los resultados obtenidos son compatibles con el modelo de Ajzen de la "conducta planeada".

En concreto, VanRyn y Vinokur (1992) encontraron que tanto en el pretest (Figura 1, ver *infra*) como en los postests realizados en la muestra al cabo de un mes (Figura 2) y a los cuatro meses de finalizar el taller (id. 3), la "autoeficacia de búsqueda" tenía un efecto directo sobre la intención de búsqueda y sobre la propia conducta de búsqueda a "corto" y "medio" plazo. Igualmente, se registraba un efecto indirecto de la autoeficacia a través de las normas subjetivas y las actitudes frente a la búsqueda. Por otra parte, el posttest realizado a los cuatro meses presentaba una novedad respecto a los supuestos iniciales de los investigadores. Este análisis puso de manifiesto que la variable "exposición a la intervención" tenía también un efecto directo sobre la conducta de búsqueda de los participantes en el taller, algo que no sucedía en el posttest anterior (un mes). Los autores interpretaron este efecto directo como un indicio de la importancia de las estrategias de "inoculación al estrés" para mantener el esfuerzo de búsqueda cuando el paro se prolonga.

Este conjunto de relaciones y efectos en el pretest y el postest pueden resumirse gráficamente de la siguiente manera:

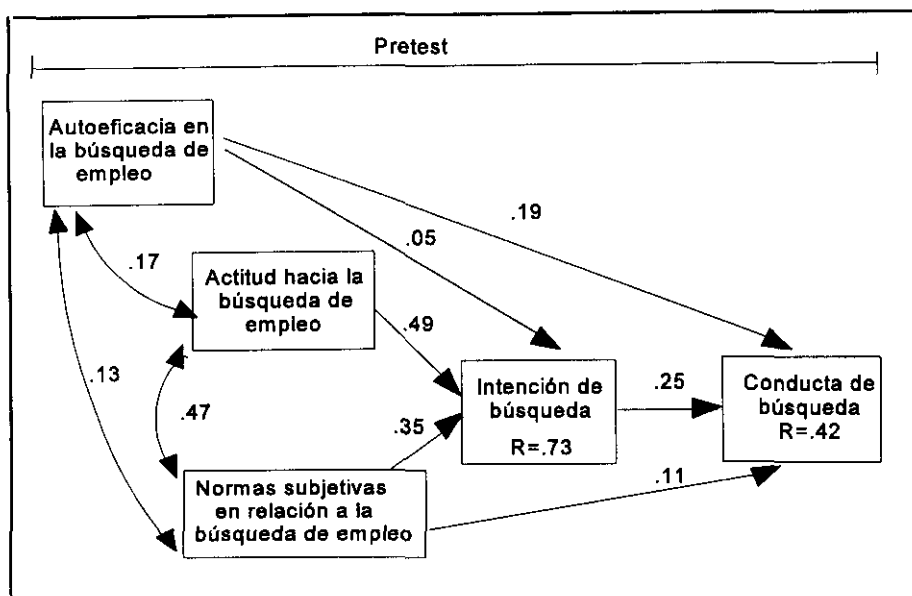


Figura 1.- Resultados del *path-analysis* de los determinantes de la conducta de búsqueda de empleo en una muestra de parados en el pretest ($n = 927$) (VanRyn y Vinokur, 1992: 590).

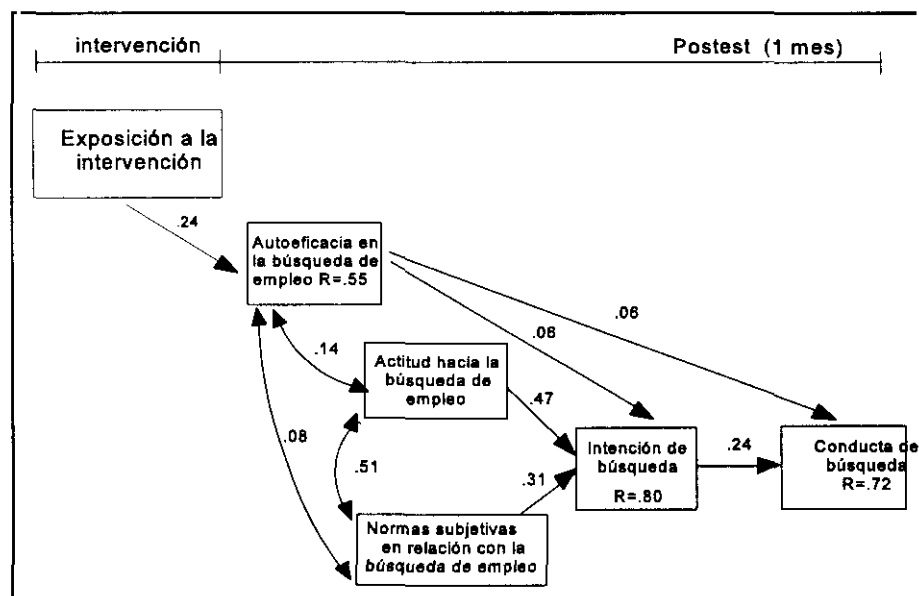


Figura 2.- *Path-analysis* de los mediadores de la conducta de búsqueda de empleo en una muestra de parados en el postest al cabo de un mes ($n = 565$) (VanRyn y Vinokur, 1992: 591)

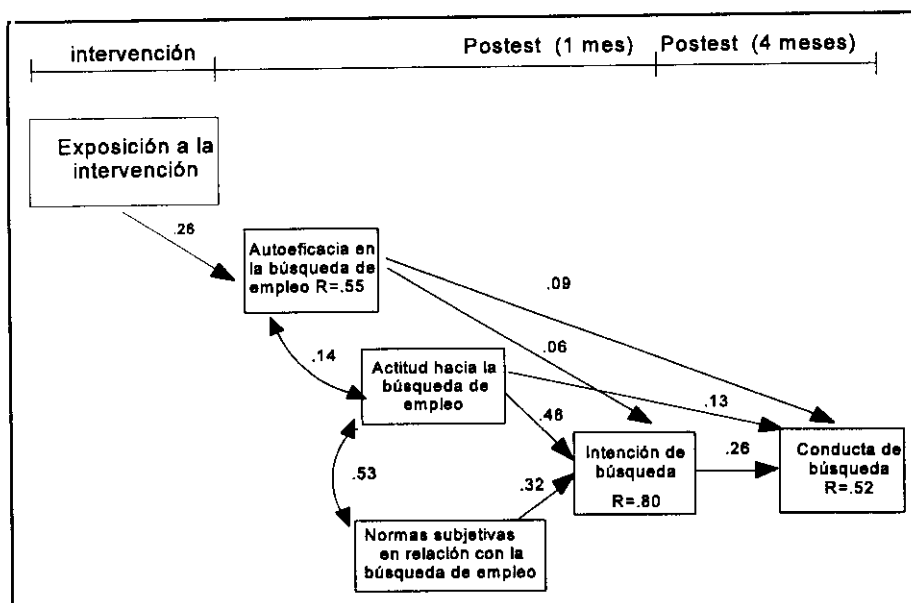


Figura 3.- Path-analysis de los mediadores de la conducta de búsqueda de empleo en una muestra de parados en el posttest al cabo de cuatro meses ($n = 505$)(VanRyn y Vinokur, 1992: 593)

Finalmente, y haciendo un rápido balance de la contribución específica de este modelo, podemos resumir ésta en tres puntos básicos: (a) el mejor predictor de la conducta efectiva de búsqueda es la intención de buscar empleo que manifiestan los sujetos; (b) por su parte, la intención de búsqueda depende del nivel de autoeficacia percibida, la actitud subjetiva hacia la búsqueda y las normas o "presión percibida hacia la búsqueda", y (c) la expectativa de autoeficacia es responsable en buena medida de las conductas de búsqueda posteriores al taller, pero la preparación para el estrés puede ser más importante a medio y largo plazo. Por lo demás, habría que decir en relación con los resultados de este equipo, que éstos son sin duda un ejemplo excelente de las conclusiones a que puede llevar una investigación que se basa en una sólida teoría.

● TEORIAS DE LA *MOTIVACION DE BUSQUEDA*: TEORIA DE LA AUTOEFICACIA

La "autoeficacia" es un concepto desarrollado por Bandura (1977) para describir la percepción que tiene un individuo sobre su capacidad para hacer frente a situaciones nuevas, que pueden ser potencialmente estresantes. Según Bandura, la autoeficacia potencia la capacidad de respuesta del sujeto en tres sentidos. En primer lugar, aumenta la probabilidad de las respuestas de *coping* ante una situación estresante. En segundo lugar, aumenta la calidad de las respuestas ante esa situación. Por último, la percepción de autoeficacia mantiene las respuestas de afrontamiento a lo largo del tiempo (Bandura, 1977; O'Brien, 1986). Algunos autores (por ejemplo, Eden y Aviram, 1983) han sugerido que es posible "manipular" la autoeficacia de los sujetos combinando en el tratamiento distintos "efectos" investigados en otros contextos, como las "profecías autocumplidas", el "efecto *Pígalión*", etc.

El análisis de los efectos de las creencias de control personal está en el núcleo de distintas teorías de la motivación. Sin embargo, y a diferencia de autores como Rotter (1966) que insisten en la importancia de las creencias de *control sobre el refuerzo*, Bandura introduce un punto de vista nuevo y original. Para este investigador, las creencias de control sobre el *nivel de rendimiento en la tarea (performance)* son el verdadero motor de la acción individual. Según Bandura, hay una correlación positiva entre la Autoeficacia y el nivel de realización de las personas. Por consiguiente, la Autoeficacia elevada facilita la aparición de respuestas de afrontamiento ante situaciones de estrés y garantiza la "calidad" de éstas, un punto de vista muy parecido a la teoría motivacional de la "Autoestima crónica" de Korman (para esta discusión, véase O'Brien (1986).

Según esto, el punto de vista de Bandura y en general el de las teorías motivacionales que destacan el papel de las creencias de *control sobre el nivel de realización en la tarea* puede representarse de la siguiente manera:

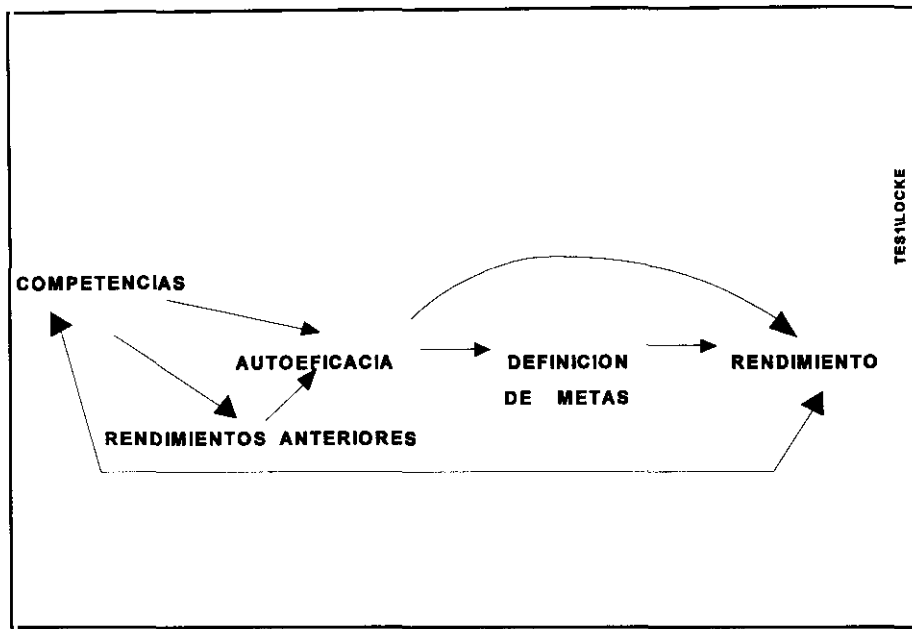


Figura 4.- Esquema de la relación entre Autoeficacia y Rendimiento. Este modelo también tiene en cuenta el punto de vista de Locke *et al.* (1984)

En la actualidad, son muchos los investigadores (por ejemplo, los mencionados Caplan, Vinokur, Price y VanRyn (1989); Eden y Aviram (1993), entre otros) que han admitido el valor explicativo de la Autoeficacia para dar cuenta de muchas de las diferencias individuales en conductas de búsqueda de empleo. Podrá advertirse que, con algunos matices, que pueden sintetizarse en la distinción entre la *Expectativa de Eficacia* y la *Expectativa de Resultado*, la idea de Autoeficacia es similar a la de Expectativa de Feather (1986, etc.) y, por supuesto, a la noción misma de Controlabilidad de Weiner (1986).

(B) TEORIAS DEL PROCESO DE TOMA DE DECISION:

Las teorías que estudian el proceso de toma de decisiones adoptan un enfoque ligeramente distinto a las anteriores. Aunque son hasta cierto punto similares a las teorías motivacionales, su interés se centra en el estudio de los mecanismos que conducen a la elección *entre distintas alternativas o cursos de acción*, por ejemplo, elegir un empleo o seguir buscando, o elegir entre varias ofertas, etc. Característicamente, se ha distinguido entre dos grupos de teorías decisionales, las que intentan describir los modelos ideales de toma de decisión (enfoques normativos o estrictamente "racionales") y las que analizan los procesos tal como son usados realmente por los sujetos (enfoques descriptivos).

En el ámbito concreto de la búsqueda de empleo, destacan dos teorías. La llamada "hipótesis de la búsqueda" se basa en el modelo económico neoclásico y pertenece al grupo de las "teorías racionales" de la toma de decisión. Por el contrario, la teoría de la "confirmación de la decisión" es un modelo de tipo descriptivo y de contenido más propiamente psicológico.

● TEORIAS DEL PROCESO DE TOMA DE DECISION. MODELOS "RACIONALES"

● LA "HIPOTESIS DE LA BUSQUEDA"

Este enfoque tiene su origen, como se ha dicho, en la Economía. Paradójicamente, se trata de una teoría que parte de los supuestos de toma de decisión "racionales" y desemboca en la conocida hipótesis del paro voluntario, lo que a primera vista parece una opción muy poco racional. Este supuesto aparece en la literatura científica y extracientífica con distintos rótulos (teoría del "salario de reserva", "síndrome de *Peter Pan*"; hipótesis sobre el paro "de baja disponibilidad" o los parados "sellantes", etc.) e indudablemente ha inspirado una parte importante de las explicaciones en boga sobre la naturaleza y causas del desempleo.

En particular, la teoría denominada "Hipótesis de la búsqueda" (*job-search hypothesis*; Lippman y McCall, 1976) considera a los individuos como "maximizadores" que, cuando están desempleados, eligen buscar el mejor empleo disponible en cada momento. La búsqueda constante de un "empleo mejor" implica que el sujeto tiende a demorar la aceptación de las ofertas hasta que empieza a percibir que la búsqueda "dura demasiado". A partir de ese momento, se procede a reevaluar las expectativas para facilitar la aceptación de una alternativa. Por consiguiente, se trata de un proceso de búsqueda de tipo secuencial, donde la minoración de expectativas es lo que permite finalmente aceptar alguna de las oportunidades ofrecidas.

En lo referente a las evidencias, hay que decir que, si bien este modelo puede explicar la conducta concreta de algunas personas, los datos disponibles indican que probablemente no es aplicable a la mayoría de los desempleados. Así, Parnes (1982), sobre la base de un estudio longitudinal de diez años desarrollado en los Estados Unidos, ha encontrado muy pocas pruebas empíricas en favor de la idea del "desempleo voluntario."

● TEORIAS DEL PROCESO DE TOMA DE DECISION. MODELOS DE "RACIONALIDAD LIMITADA".

● TEORIA DE LA "CONFIRMACION DE LA DECISION"

Dado que, según muchos autores, el modelo racional ideal de toma de decisiones sólo es aplicable a situaciones bien definidas, Soelberg (1967) propone un enfoque próximo a la idea de "racionalidad limitada" para ilustrar cómo se originan las conductas de búsqueda de empleo. Desde el punto de vista de Soelberg, el demandante de empleo tiene acceso a un cierto número de ofertas en el curso de sus intentos por conseguir trabajo. En general, un demandante de empleo sigue buscando hasta recibir dos o más ofertas aceptables y, a partir de ese momento, la actividad de búsqueda se extingue rápidamente. Dos ofertas ofrecen ya la posibilidad de hacer una elección pero, según Soelberg, la situación dista mucho del máximo de alternativas posibles. Lo que va a suceder a partir de ese momento es previsible: la complejidad del proceso de búsqueda, unida a las limitaciones de tiempo y recursos, impide la realización de una búsqueda exhaustiva. Así pues, una vez que aparece la primera oferta satisfactoria, el demandante tiende a aceptar el trabajo y de esta forma puede dedicar su energía a resolver otros problemas.

La teoría de la "confirmación de la decisión" ofrece una alternativa interesante a las teorías motivacionales clásicas, como la Expectativa-valencia, ya que asume que las creencias y necesidades no se construyen aisladamente sino en base a una comparación de alternativas. Eso significa que la evaluación de una oferta de trabajo no es independiente de la evaluación de otras ofertas. De esta manera, el enfoque de Soelberg se distancia bastante del concepto tradicional de "utilidad subjetiva esperada" (*subjective expected utility* o *SEU*) en la elección y búsqueda de empleo.

Pese a su atractivo, las ideas de Soelberg han tenido una difusión limitada, desde que fueron formuladas en 1967. Recientemente, Power y Aldag (1985) han revisado las investigaciones sobre el tema y encuentran que, en general, éstas adolecen de algunas deficiencias teóricas y metodológicas que dificultan la plena confirmación del modelo.

* * *

1212. LAS TEORIAS NO COGNITIVAS: EL ENFOQUE CONDUCTUAL

La Teoría el Refuerzo ofrece otro punto de vista para analizar los procesos de búsqueda de empleo. A diferencia de los enfoques anteriores, la Psicología de la Conducta ofrece un marco de explicación no cognitivo para las conductas y la disposición hacia la búsqueda de empleo. Una aportación sustancial de esta corriente son los programas para el entrenamiento de habilidades de búsqueda en contextos individuales y de grupo.

A nivel grupal, quizá la aportación más conocida han sido los *Job-clubs* (Azrin y Besalel, 1980). Isaacson y Brown (1993) describen el *Job-club* de la siguiente manera:

(Un Job-club es) "un grupo que no sólo apoya y anima a sus miembros sino que también les ayuda a mejorar sus destrezas para la entrevista con ayuda del role-playing, clarifica y dilucida sus metas gracias a la discusión grupal, anima a compartir pistas e informaciones sobre el empleo, y busca soluciones grupales a problemas que afectan a cada uno de los miembros, como la atención a los niños, el transporte, etc." (Isaacson y Brown, 1993: 444).

El *Job-club* es, en esencia, un procedimiento altamente estructurado que se basa en los principios de la Psicología conductual y la Modificación de conducta (aplicación a la búsqueda de empleo del refuerzo, extinción, etc.). Los resultados de este enfoque, verificados a través de estudios donde se evalúa cuidadosamente los aprendizajes realizados, el éxito en la búsqueda, la calidad de los empleos que consiguen los demandantes, etc., son altamente prometedores.

Dada la aparente eficacia de este enfoque, así como la singularidad de sus planteamientos, una línea de trabajo muy interesante podría consistir en la comparación de los supuestos del *Job-club* con los de alguno de los programas desarrollados bajo ópticas "cognitivas", como los que reportan Caplan, Vinokur y otros (1989), que asumen principios y metodologías muy diferentes.

En lo referente a los programas individuales de entrenamiento en búsqueda de empleo de orientación conductual, éstos no difieren mucho de los planteamientos del *Job-club*, excepto en el apoyo grupal. Puede encontrarse una excelente revisión de la aplicación de los enfoques conductuales en el entrenamiento de individuos en Kelly (1987).

* * *

1213. TEORÍAS COGNITIVO-CONDUCTUALES

Por último, otra teoría cuya validez es *sugerida* a menudo por los investigadores es el modelo de la Indefensión Aprendida, en sus distintas versiones (Seligman, 1975, 1991; Abramson, Seligman y Teasdale, 1978; Abramson, Metalsky y Alloy, 1989, etc.). Hay dos puntos básicos de este paradigma que tienen relación directa con la búsqueda de empleo y han llamado la atención de los psicólogos interesados en las temáticas del empleo y desempleo (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978; Peterson y Seligman, 1984):

- La teoría asume que un fracaso prolongado a la hora de controlar resultados importantes tiene como consecuencia la percepción de que esos resultados son incontrolables. Tal percepción producirá tres déficits conductuales (entendiendo aquí el concepto de "conducta" en sentido extenso): cognitivo, motivacional y afectivo o emocional.
- Por otro lado, cada uno de esos "déficits derivados del fracaso" tiene unas consecuencias específicas. Para empezar, el déficit a nivel cognitivo inhibe la capacidad para realizar nuevos aprendizajes. En otras palabras, la percepción de que los resultados por lo general son incontrolables tiende a inhibir la capacidad para reconocer aquellos otros que sí son controlables, lo cual reduce la capacidad para resolver problemas. Además, la percepción de incontrolabilidad de los resultados implica un menor deseo o motivación para controlarlos. Finalmente, y puesto que la incapacidad de controlar resultados importantes es "dolorosa", el individuo queda expuesto a la ansiedad y, eventualmente, puede caer en la depresión.

Es fácil suponer las implicaciones de estas hipótesis en relación con la búsqueda de empleo. En opinión de Winefield y otros (1993), la dificultad para encontrar un empleo puede ser percibida como el fracaso en el intento de controlar un resultado importante. Además, ese fracaso se percibe por lo general como algo muy doloroso. Por estas razones, Winefield y otros (*ibid.*) opinan que la teoría de la Indefensión aprendida se puede aplicar sin problemas al contexto de búsqueda de empleo ya que desde ella podemos hacer, de nuevo, tres predicciones. En primer lugar, los buscadores que fracasan tenderán a la indefensión, con los tres déficits conductuales mencionados (cognitivo, motivacional y afectivo). En segundo lugar, los jóvenes pueden ser un grupo de riesgo respecto a la indefensión, por carecer de una experiencia de empleo previa. En tercer lugar, los desempleados jóvenes que tienden a atribuir los malos resultados a causas internas y estables y los buenos a causas externas e inestables serán los más vulnerables a la depresión.

* * *

Contribución de las diferentes teorías a la explicación de los comportamientos de búsqueda

Como se ha podido apreciar, existe una gran variedad de puntos de vista a la hora de explicar los determinantes de la intensidad del esfuerzo de búsqueda de empleo en los sujetos en transición. Así, hemos visto que las teorías más relevantes se alinean en tres grupos:

- * las que estudian los determinantes cognitivos de las conductas de búsqueda de empleo; por ejemplo, las expectativas, creencias, controlabilidad, valencias de los resultados, etc: esto es, **las teorías cognitivas**. Estas teorías incluyen dos tipos de enfoques, por un lado las **teorías motivacionales** y por otro los modelos que estudian **los procesos de toma de decisión**.
- * las que parten del supuesto implícito de la "empleabilidad universal" de los sujetos y sitúan los determinantes de la búsqueda en el conjunto de refuerzos que recibe el individuo; es decir, **las teorías conductuales** y:
- * aquellas que integran variables cognitivas y conductuales, a las que denominaremos de manera convencional **enfoques mixtos cognitivo-conductuales**.

Cada una de estas perspectivas ofrece ciertas ventajas pero, a la vez, adolece de algunas limitaciones. Hasta cierto punto, algunas de esas teorías pueden considerarse complementarias, en la medida en que intentan dar cuenta de

diferentes aspectos de un mismo fenómeno. Por ello, y sin pretender una síntesis ingenua de las mismas, nos ha parecido útil resaltar su contribución al estudio general de los comportamientos de búsqueda de empleo sintetizando sus principales aportaciones. Dado que ninguna de las teorías ofrece, por sí misma, una explicación completa de las variables antecedentes de las conductas de búsqueda de empleo, tal vez haya que recurrir en el futuro a modelos que incluyan elementos de diferentes teorías:

Para empezar, las teorías de **orientación cognitiva** son las que más directamente se han ocupado de explicar los determinantes y mediadores subjetivos de la intención de búsqueda de empleo. Aparentemente, estas teorías nos ofrecen un marco bastante razonable para interpretar este aspecto importante de la conducta de los desempleados. Así, desde los enfoques de Feather (1982; 1986; 1992; 1993), con su énfasis en las creencias y sistemas de valores-necesidades de los sujetos, a los de Plumly y Oliver (1987) o Vinokur y colaboradores (1987; 1991), el denominador común sería la importancia que se concede a las creencias subjetivas y la controlabilidad percibida como factores que explican tanto la intención como la conducta efectiva de búsqueda de empleo. En un sentido general, es posible considerar todos estos puntos de vista, que también incluirían los modelos más recientes de la "conducta planeada" y la "autoeficacia", como una prolongación de los trabajos clásicos de Tolman (1932) y Lewin (1936).

Como puede apreciarse, estas teorías han contribuido a dar respuesta a la pregunta concreta de *"qué mueve"* a los desempleados a buscar empleo y explicar las variables antecedentes de la intensidad del esfuerzo de búsqueda individual. En otras palabras, nos aclaran una parte de los procesos motivacionales que determinan la intención de búsqueda. Se desprende de ello que pueden tener una aplicación práctica en el diseño e implementación de programas de intervención psicosocial y, más específicamente, en las actividades de entrenamiento en

búsqueda de empleo. Dejamos para más adelante el estudio concreto de una teoría de este grupo, la Expectativa-valencia, que ha intentado aclarar tales temáticas.

Respecto a las teorías que estudian los **procesos decisionales**, éstas tienen la ventaja de situar las variables típicas de los enfoques motivacionales-cognitivos (por ejemplo, los sistemas individuales de creencias y expectativas, y las utilidades subjetivas), en un contexto de elecciones múltiples más próximo a la situaciones que se dan en la vida real. Como han observado algunos especialistas, la búsqueda de empleo no es un proceso que tiene lugar en el vacío sino en un marco de posibilidades y restricciones variadas y a menudo intercambiables (Power y Aldag, 1985), lo que desemboca necesariamente en el estudio de las estrategias decisionales de cada persona.

Dentro de este grupo de teorías, llaman la atención los enfoques llamados "de racionalidad limitada", que cuestionan los supuestos de aquellas teorías que conciben al individuo puramente como un *homo oeconomicus*. En particular, estos enfoques han puesto en tela de juicio la presunción de que el comportamiento individual está orientado de forma sistemática hacia la "maximización" de beneficios de acuerdo con pautas de preferencias estables y perfectamente predecibles. Desde este punto de vista, podemos considerar las teorías decisionales del tipo de la *Confirmación de la decisión* (Soelberg, 1967) como un contrapeso frente a aquellos modelos que han acentuado en exceso la dimensión estrictamente "racional" y la instrumentalidad de la conducta. Lamentablemente, el desarrollo tardío y un tanto asistemático de estos enfoques referidos específicamente a la búsqueda de empleo ha limitado su difusión fuera de círculos de investigación muy reducidos.

La gran aportación, por otro lado, de las **teorías conductuales**, ha sido la elaboración de técnicas y modelos que permiten la intervención sobre el desempleo a partir de programas de refuerzo de base experimental. Es indudable que estas teorías han sido pioneras en la creación de programas que tienen un valor práctico para los desempleados, ya sea en el consejo individual (Hollandsworth y otros, 1977; Hollandsworth y Sandifer, 1979) o en el entrenamiento de grupos (Azrin y Besalel, 1980). Si bien los resultados conductuales parecen muy convincentes y las tasas de inserción de los *trainees* son elevadas, hay que recordar que los datos publicados proceden de mercados de muy alta movilidad cuyos índices de desempleo son más bajos que en Europa.

En lo tocante a los supuestos básicos de las teorías conductuales, ya se ha advertido su tendencia más o menos explícita a pasar por alto los determinantes de tipo individual en la intención de búsqueda (lo que se traduce, a veces, en afirmaciones un tanto extracientíficas como el lapidario *"everyone is employable"* con que se despachan Azrin y Besalel (1980: xii). Ciertamente, este enfoque tiene la ventaja de poner en su lugar las variables estrictamente individuales, que son tan sólo uno de los numerosos factores que pueden incitar a la búsqueda. Pero, en sentido negativo, este enfoque "uniformista" hace difícil el intento de determinar **quiénes** serán los sujetos que más se beneficiarán de los programas de intervención. Por otra parte, y tras más de dos décadas de investigación, hoy es ya perfectamente posible sugerir la importancia de ciertos determinantes y mediadores de tipo **psicosocial** a la hora de predecir los comportamientos e incluso, dada una estructura de oportunidades concreta, el futuro estatus laboral de una parte de los demandantes de empleo (Blanch, 1990).

Según esto, las teorías conductuales tienen el valor de haber puesto el acento en el contexto de refuerzos que elicitán, mantienen y extinguen la búsqueda activa de empleo, pero soslayan la cuestión de las preferencias y creencias individuales y de las dimensiones sociocognitivas que pueden predecir la "intención" de búsqueda.

Por último, las **teorías mixtas, cognitivo-conductuales**, que estarían representadas por algunos desarrollos recientes del modelo de la "Indefensión aprendida", han integrado ambos enfoques y ofrecen en principio un marco muy prometedor para la investigación. Lamentablemente, hasta este modelo ha tenido pocos desarrollos sistemáticos en el ámbito de la conducta de búsqueda de empleo. Por este motivo, sería más exacto hablar de un conjunto de propuestas y sugerencias efectuadas por distintos investigadores conscientes de las posibilidades del modelo de la Indefensión, y no tanto de una teoría bien consolidada. En particular, se ha sugerido que esta teoría podría dar cuenta de algunas "disfunciones" que se derivarían del fracaso reiterado en la búsqueda de empleo (Winefield y otros, 1993), y que afectarían a las áreas motivacional-conductual (extinción de los comportamientos de búsqueda), emocional (estrés y/o depresión) y cognitiva (percepción de falta de control; falta de expectativas). Por último, el paradigma de la Indefensión podría ayudarnos a entender fenómenos característicos como la especial vulnerabilidad de los jóvenes ante el desempleo, que podría explicarse por la ausencia de un historial previo de "búsqueda exitosa" y la consiguiente aparición de expectativas generalizadas de "incontrolabilidad".

Hay que destacar, para finalizar este rápido "balance", la convergencia creciente entre los últimos desarrollos de la teoría de la Indefensión y los enfoques sociocognitivos vistos más arriba. Este acercamiento se debe, en nuestra opinión, al interés de unos y otros por la noción de "controlabilidad" o "control percibido". Sin embargo, es preciso concluir que la posibilidad de integrar de manera sistemática en un mismo modelo explicativo variables de tipo conductual y mediadores socio-cognitivos es más un objetivo que una realidad dado el estado de la investigación hasta la fecha.

* * *

1214. La teoría de la Expectativa y la búsqueda de empleo.

En páginas anteriores⁴ se ha mencionado la teoría de la Expectativa, situándola en el marco de las teorías motivacionales de búsqueda de empleo de orientación cognitiva. En particular, nos hemos referido a la importancia de esta teoría para explicar algunos aspectos de la conducta de búsqueda y los efectos psicológicos del desempleo. El modelo *Expectancy-valence* cuenta con el respaldo de más de una década de investigación en el campo del desempleo, lo que le ha convertido en una referencia para muchos psicólogos y ha contribuido directa o indirectamente a generar gran número de hipótesis relativas a los efectos psicosociales del desempleo y la conducta "orientada a metas" de los desempleados. Se trata, por consiguiente, de una de las teorías más relevantes dentro del ámbito de la llamada "Psicosociología de la Ocupabilidad" y, justamente por ello, nos interesa conocer más a fondo la teoría en general y de manera particular los principales postulados y evidencias que tienen que ver con el estudio de las conductas de búsqueda.

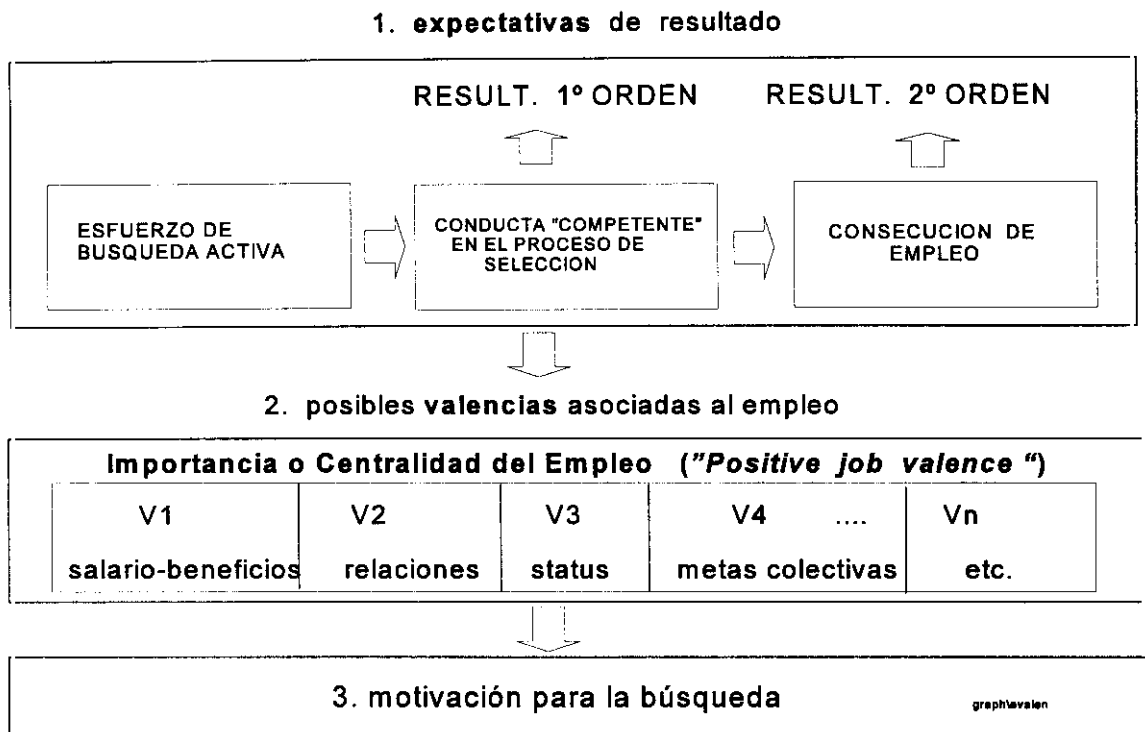
En primer término, hay que recordar que la teoría se ha aplicado con bastante éxito a la predicción de conductas y elecciones en distintos contextos de tipo laboral y no laboral. En este sentido, se ha podido constatar el poder explicativo y predictivo de la teoría con respecto a las conductas de elección e implicación en actividades de voluntariado y tiempo libre, ciertos comportamientos altruistas y, por supuesto, toda una gama de rendimientos laborales específicos (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968). En todos estos casos, la teoría ha servido para explicar diferentes tipos de comportamientos y preferencias individuales a partir de la interacción de dos variables básicas del modelo, las Expectativas de resultado (consecuencias futuras percibidas) y las Valencias (atractivo percibido de una meta).

⁴ Apartado 1211, pp. 31 y ss.

En síntesis, el esquema interpretativo que propone la teoría de la Expectativa-valencia consiste en lo siguiente: dentro de ciertos límites, los sujetos están interesados en efectuar elecciones racionales y tienden a optimizar los beneficios que obtienen de los distintos cursos de acción a su alcance. La **motivación para actuar** está en función, en el marco de otras elecciones posibles, de dos variables mediadoras. El primer mediador es la estimación que hace el sujeto sobre la relación entre su **esfuerzo** (*effort*) y el **logro de resultados** (*output*). A esta conexión se le llama **expectativa**. El segundo mediador se refiere al atractivo mayor o menor que para el sujeto tienen esos resultados, esto es, a la **valencia** de los mismos. La noción de expectativa, por su parte, puede estudiarse a dos niveles. Por un lado, el sujeto considera la probabilidad de que determinadas conductas (por ejemplo, las actividades de preparación para la búsqueda activa de empleo) desemboquen en un "rendimiento de calidad" (o *performance*; v.gr. el desempeño competente en una entrevista de selección). Este rendimiento recibe el nombre de **resultado de primer orden**. Además, es obvio que ese resultado sólo es significativo si el sujeto considera que un rendimiento competente es instrumental para alcanzar las metas valoradas (es decir, para obtener un empleo y las ventajas percibidas en el mismo). En la jerga de la teoría, esta segunda modalidad de expectativa se denomina **instrumentalidad**. Por lo tanto, la instrumentalidad es la probabilidad subjetiva de que un rendimiento "de calidad" tenga como consecuencia un **resultado de segundo orden**.

Por otra parte, las **valencias** (*job valences*) son mediadores que pueden adscribirse al ámbito afectivo, en estrecha dependencia de los valores y preferencias del individuo, y servirían para encauzar los esfuerzos y elecciones del sujeto hacia determinadas "regiones" del espacio psicológico individual (Lewin, 1936; Feather, 1992). Por último, en base a los conceptos de expectativa y valencia, el modelo predice que la motivación de búsqueda será tanto mayor cuanto más elevadas sean la expectativa y las valencias del empleo (Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983; Feather, 1992), lo que puede expresarse gráficamente de la manera siguiente:

Figura 5.- El modelo de Expectativa-valencia, aplicado a la búsqueda de empleo.



* * *

Notas básicas del modelo

En lo relativo a la búsqueda de empleo, conviene retener cuatro características importantes del modelo de la Expectativa-valencia, que justifican la atención que le dispensan los investigadores de las conductas de búsqueda en los últimos años:

1º. La Expectativa-valencia, dentro del ámbito que nos ocupa, es un modelo explicativo de la "motivación de búsqueda". En otras palabras, nos suministra una explicación de la conducta dirigida a metas de los desempleados, más que de los efectos del desempleo sobre la salud psicosocial. Aunque se han hecho intentos de aplicar la teoría en tal sentido (por ejemplo, Feather y Davenport, 1981), Fryer (1986) ha señalado la debilidad del modelo para predecir los problemas emocionales que acarrea el desempleo. Por el contrario, el estudio de la "motivación de búsqueda" tiene el interés añadido de considerar a un conjunto de variables psicosociales como posibles predictores o variables antecedentes del estatus laboral de los demandantes de empleo.

2º. Con independencia de unos orígenes muy vinculados al desarrollo de la Escuela económica neoclásica (*teoría del valor; de la utilidad, etc.*; véase Elster, 1986; Becker, 1986), la Expectativa-valencia es un modelo netamente psicológico y mucho más explicativo que normativo. Ciertamente, se ha hablado a menudo de la orientación "excesivamente racional" de este paradigma y también ha sido objeto de crítica *"el supuesto de que la conducta de los sujetos está asociada a preferencias más bien estables y a una orientación consciente hacia la maximización de beneficios"* (Becker, 1986). Sin embargo, este modelo ha ido adoptando un sesgo más descriptivo que normativo al tomar como referencia las probabilidades y valores subjetivos en lugar de los objetivos (*subjective expected utility*), y definitivamente ha adquirido un sesgo psicológico al asociar las valencias individuales al mundo emocional y afectivo de los sujetos;

3º. Es una teoría congruente con otras teorías más generales del empleo-desempleo. En concreto, la teoría encaja perfectamente dentro de un modelo más general, el *paradigma agentista* de Fryer (1986; 1992, etc.) que reafirma el carácter proactivo del individuo. Según este paradigma, los desempleados no serían meros sujetos pasivos a merced de las fluctuaciones de la economía, sino que, hasta cierto punto, son capaces de reaccionar y elaborar planes y estrategias para afrontar el desempleo. Por otra parte, esta teoría va más allá de la consideración de las variables psicosociales como efectos de determinantes socioeconómicos (un punto de vista característico de cierto tipo de estudios donde se postula que determinados desórdenes psicológicos son debidos al desempleo), puesto que asume que algunas dimensiones de contenido psicosocial (v.gr., las intenciones, actitudes, expectativas y otras variables *individuales aunque condicionadas socialmente*) podrían ser **precursoras** o **antecedentes** del empleo o desempleo de los parados.

y 4º. La teoría general de la Expectativa-valencia cuenta con una base empírica firme en diferentes dominios y existe cierto consenso sobre su capacidad explicativa en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones. Teniendo en cuenta esos antecedentes, se entiende que bastantes investigadores la hayan adoptado como un modelo válido para el análisis de los procesos de búsqueda de empleo. No obstante, enseguida tendremos ocasión de ver que esa adhesión dista de ser incondicional, y que recientemente se han propuesto distintas alternativas que aparentemente permiten mejorar su poder explicativo.

Problemas relacionados con la Expectativa-valencia, en el ámbito de "búsqueda de empleo"

Los desarrollos recientes de la Expectativa-valencia en el ámbito de la búsqueda de empleo han estado influidos por una serie de modelos próximos y, en particular, los defensores de esta teoría han sido sensibles a ciertas observaciones que tienen que ver con aspectos parciales del modelo. De manera un tanto convencional, podemos agrupar esas observaciones en tres grupos: las de tipo teórico y conceptual, las metodológicas y las de índole empírica.

- Problemas teóricos y conceptuales

En relación a este primer bloque de problemas, se ha afirmado que la Expectativa-valencia ha prestado poca atención a la cuestión de los determinantes de las expectativas y las valencias de los resultados. También se ha asegurado que la teoría no describe de modo convincente el modo en el cual todas estas variables se combinan para producir un curso de acción determinado (McCormick e Ilgen, 1992). Si bien tales observaciones son bastante razonables, no es menos cierto que las sucesivas investigaciones han ido aclarando la primera de las cuestiones. Cabe citar en este sentido los trabajos del propio Feather (1990; 1992) donde, por ejemplo, se discuten los antecedentes del concepto de "Valencia subjetiva" y se establece la vinculación de la misma con (a) los valores de tipo general (v.gr., la ética del trabajo weberiana), (b) las necesidades individuales (así, la necesidad de logro o realización) y (c) los propios atributos y características del empleo o empleos que considera el individuo.

En cuanto a las variables que determinan las expectativas, éstas parecen ser numerosas. Así, en opinión de Feather (1992), las expectativas de logro están

determinadas por los siguientes factores: las creencias del sujeto en relación con los posibles competidores por el empleo, la evaluación de las destrezas, cualificación y habilidades interpersonales que se poseen, el historial previo en los procesos de selección, la posición que se autoadjudica en el *ranking* hipotético de los demandantes de empleo, y otras dimensiones y estados (por ejemplo, la ansiedad) que harían oscilar las expectativas de conseguir empleo en distintas direcciones.

En lo referente a la discusión sobre cómo interaccionan entre sí las valencias y las expectativas para producir elecciones, un aspecto que Power y Aldag (1985) señalan como punto débil de la teoría, se han ensayado algunas hipótesis más o menos tentativas. Así, Feather (1990) propone valorar de forma simultánea las expectativas y valencias de todos los cursos de acción abiertos al sujeto en cada momento (por ejemplo, acudir a una entrevista, quedarse en casa viendo la televisión, visitar a los amigos, practicar algún deporte, etc.) para evaluar las distintas "tendencias de acción" y determinar cuál se impondrá sobre las demás. En todo caso, es justo reconocer que las observaciones de Power y Aldag se refieren a un tema que los investigadores aún no han resuelto de forma convincente.

- Problemas metodológicos: Observaciones a los instrumentos de medida

Otro conjunto de críticas tiene que ver con los procedimientos de medida usados habitualmente por los investigadores que apoyan esta teoría. Respecto a los mismos, puede cuestionarse tanto la falta de especificidad de los instrumentos como la utilización tal vez poco cautelosa de autoinformes y cuestionarios autodescriptivos. En relación con el primero de estos problemas, es llamativo el hecho de que la medida de las expectativas y las valencias del empleo por lo general tiende a situarse en un plano global y no específico. En nuestra opinión, sería deseable tomar en consideración las características específicas de los trabajos que

el demandante considera en cada circunstancia concreta (v.gr., la remuneración esperada, el atractivo mayor o menor de las tareas y, en definitiva, el conjunto de motivadores “intrínsecos” y “extrínsecos” que el buscador valora en los empleos-meta).

Respecto al tipo de estrategia que se adopta en la medición (en concreto, autoevaluación *versus* heteroevaluación), se ha señalado que el uso en este contexto de medidas autodescriptivas, tales como cuestionarios o listas de control, se presta a bastantes sesgos y *sets de respuesta*. Por ejemplo, podría darse el caso de que los sujetos intentaran mantener un patrón de respuesta coherente a lo largo de las sucesivas evaluaciones, lo que puede enmascarar, al menos en parte, las fluctuaciones reales en la intensidad con que se busca empleo, los canales sucesivos que se usan, etc. Evidentemente, la alternativa ideal (y algo más costosa) sería utilizar instrumentos que den cuenta de las conductas reales del buscador de empleo y no aquellos que de una manera u otra se basan en la evocación y descripción del propio sujeto.

- Problemas de tipo empírico: evidencias a favor y en contra de la teoría

Finalmente, y en cuanto a las evidencias empíricas, la teoría no siempre ha encontrado un respaldo inequívoco en los estudios longitudinales sobre el papel de los mediadores cognitivos en la conducta de búsqueda de empleo (Feather, 1992). En principio, la mayor parte de las evidencias parecen estar a favor del modelo, pero los resultados de algunos estudios efectuados en los últimos tiempos cuestionan al parecer una parte de los supuestos tradicionales. En vista de ello, hemos creído oportuno repasar los trabajos principales donde se analizan las variables explicativas del comportamiento de *job-search* de los desempleados. En concreto, nos vamos a referir a tres investigaciones discrepantes que han originado cierta polémica en los últimos años: el estudio de Feather y Davenport (1981), el de Feather y O'Brien (1987) y un trabajo algo más reciente del propio Feather (1990).

*** El estudio de Feather y Davenport (1981)**

Brevemente resumidos, en esta investigación realizada con 212 jóvenes australianos que abandonaron tempranamente los estudios de Enseñanza Primaria se han hallado los siguientes resultados: Se aprecia, en primer lugar, que la depresión consecutiva al desempleo está asociada con una alta motivación de búsqueda de empleo y con un patrón de atribuciones que identifica el paro con causas externas. En este sentido, era frecuente que los jóvenes parados altos en depresión manifestasen que necesitaban un trabajo, que lo buscaban activamente y que no se culpasen a sí mismos por estar en paro, en comparación con los jóvenes bajos en depresión. Por otro lado, los jóvenes altos en depresión solían tener un nivel inicial alto de confianza en la obtención de empleo y asimismo valoraban el empleo de forma más positiva que los jóvenes bajos en depresión. Por último, los jóvenes de ese subgrupo tendían a atribuir las causas de su situación de desempleo a factores externos y relativamente estables.

Al respecto, los autores opinan que sus resultados son consistentes con la Expectativa-valencia en la medida en que esta teoría asume que la tendencia a la búsqueda de empleo es función de la combinación multiplicativa entre la expectativa de éxito y el atractivo neto percibido (o valencia) del propio empleo. De igual manera, son consistentes con la teoría los descensos observados en los niveles de expectativas, intensidad y motivación de búsqueda en el periodo comprendido entre el momento en que los jóvenes dejan la escuela y la fecha de la investigación. Esos descensos tienen que ver con el fracaso en el logro de un empleo estable después de un periodo medio de treinta semanas de búsqueda de empleo. En relación con este punto, las predicciones derivadas de la teoría de la Expectativa-valencia sugerían que el fracaso repetido en el logro de un empleo daría lugar a una reducción en las expectativas de éxito y una menor intención de búsqueda. Los autores habían supuesto también que, enfrentados a un paro de larga duración, los sujetos tenderían a considerar las causas de ese fracaso como debidas a factores relativamente estables e inmodificables.

Por último, Feather y Davenport han señalado una discrepancia entre sus resultados y los que se derivarían de la teoría de la Indefensión, la cual sugiere que los individuos altos en depresión son también los más pasivos y menos motivados. Contrariamente a este supuesto, en el estudio de estos dos investigadores los mayores niveles de depresión están asociados con niveles altos de frustración en la motivación (en este mismo sentido, ver también Alvaro, 1992).

*** El estudio de Feather y O'Brien (1987)**

Por su parte, Feather y O'Brien (1987) investigaron la conducta de búsqueda de empleo en dos muestras de 131 y 320 jóvenes parados australianos, varones y mujeres, con un nivel académico equivalente al de Enseñanza Primaria. Estos autores se centraron en el estudio de las dimensiones de control-optimismo, valencia del empleo, apoyo social de los padres, duración del desempleo, número de solicitudes de empleo, ética del trabajo y frecuencia de la conducta de búsqueda de empleo. Las medidas de control-optimismo y valencia del empleo se basaban en un análisis factorial que combinaba distintos ítems relativos, por un lado, al grado de confianza en encontrar empleo y, por otro, la urgencia por encontrar un trabajo y el malestar suscitado por el desempleo. En opinión de los autores, la dimensión de control-optimismo es una variable que incluye tanto la confianza que tiene el sujeto de encontrar trabajo como la creencia en la controlabilidad de los resultados de la búsqueda. Por otro lado, Feather y O'Brien consideran que el factor de Valencia del empleo es similar a la noción de Lewin (1936) del "sistema de tensiones y necesidades" determinante del grado de atractivo de ciertas "regiones" del espacio psicológico.

Feather y O'Brien predicen que la intensidad de la búsqueda se relacionará positivamente con la expectativa individual de logro de empleo y su atractivo o "valencia positiva". También suponen que la combinación de la expectativa y la valencia habría de predecir la intensidad de la búsqueda de un modo más preciso que cada una de las medidas por separado.

Sin embargo, los resultados del estudio sólo han ofrecido un apoyo parcial a estas predicciones. En concreto, estos autores hallaron unas correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre la frecuencia de las conductas de búsqueda de empleo y la valencia del empleo en las dos muestras, pero las correlaciones entre la intensidad de búsqueda y el control-optimismo no fueron significativas.

*** El estudio de Feather (1990)**

Por último, Feather (1990) ha llevado a término un estudio sobre una muestra de 42 desempleados adultos residentes en el área metropolitana de la región de Adelaida, en Australia. En este estudio se utilizaron cuatro medidas distintas de las conductas de búsqueda de empleo y se obtuvieron las correlaciones entre estas variables y un conjunto de dimensiones similares a las variables de control-optimismo y valencia del empleo de los estudios anteriores. Los resultados mostraron una vez más la asociación entre las conductas de búsqueda y la valencia del empleo pero no se detectó una correlación significativa entre dichas conductas y la dimensión de control-optimismo, que Feather identificaba con la Expectativa. Además, se apreció, igual que en el estudio de Feather y O'Brien de 1987, que los niveles más bajos de control-optimismo correlacionaban con una mayor duración del desempleo.

Por otro lado, en ambos estudios se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre la conducta de búsqueda de empleo y las "reacciones afectivas negativas" (es decir, la insatisfacción con el desempleo). En general, las personas que reaccionaban con mayor disgusto ante la situación de desempleo eran quienes más activamente buscaban empleo. Como señala el propio Feather, no estamos en condiciones de determinar que esta "reacción negativa" al paro sea la verdadera causa de la conducta de búsqueda de empleo. Pese a tratarse de una explicación plausible, este autor señala que tampoco ha de descartarse la interpretación contraria, a saber; que el "afecto negativo" es la consecuencia de una serie de fracasos en el proceso de búsqueda y que justamente alcanza sus cotas más altas en el momento en que los sujetos buscan trabajo con ahinco. Sea como fuere, lo que sí quedó establecido en esta investigación es el hecho de que los parados más "satisfechos" con su situación buscaban trabajo en una proporción mucho más baja que quienes estaban "insatisfechos".

- Interpretación de los resultados

¿Cuál es la razón de estas discrepancias? Aparentemente, el estudio de Feather y Davenport (1981) es el más coherente con la formulación clásica de la teoría, mientras que en las dos investigaciones posteriores (Feather y O'Brien, 1987; Feather, 1990) la vinculación entre la Expectativa, definida como dimensión de control-optimismo, y las conductas de búsqueda es un tanto dudosa. El propio Feather (1992) ha manifestado su sorpresa por estos resultados en vista de los precedentes en los cuales el constructo de Expectativa ha demostrado un importante papel predictivo respecto a las intenciones de conducta. Este investigador (Feather, 1992) nos ofrece algunas posibles explicaciones para esta paradoja. Algunas de ellas se refieren al tipo de medidas usadas (globales y no específicas; autoinformes frente a medidas conductuales), mientras que otras afectan a la propia teoría y sugieren una posible reelaboración de la misma. Estas explicaciones tienen una importancia especial porque permiten tender un puente entre la Expectativa-valencia y el resto de las teorías de la "motivación de búsqueda".

En relación a ello, Feather (1992) ha reconocido que tal vez la formulación actual de su teoría no resalta la importancia de las actitudes hacia la búsqueda y las presiones externas a la hora de predecir las conductas complejas que caracterizan la búsqueda de empleo. En tal sentido, una aproximación como la de Ajzen (1985; 1988) puede ser más realista ya que asume que las intenciones de conducta son determinadas tanto por la actitud que el sujeto mantiene hacia esa conducta como por otras variables normativas (las normas sociales que se interiorizan y la motivación para plegarse a tales normas). Dicho de otra manera, lo que Ajzen deja claro con su teoría de la "acción planeada" es que el comportamiento no sólo es resultado de la motivación individual, sino que depende también de las presiones externas, de las normas sociales y de un cierto número de condiciones que se imponen al sujeto.

El punto de vista de Ajzen (1985), que ha sido recogido de forma explícita por Vinokur y Caplan (1987), también ha influido en algunos autores que utilizan como referencia el modelo teórico de la Expectativa-valencia para la investigación de las conductas de búsqueda de empleo. Así, Ullah y Banks (1985:62) proponen un modelo multidimensional para explicar las relaciones entre la Expectativa de resultados, la Actitud frente a la búsqueda y la Actividad desplegada realmente por el sujeto. El modelo de estos investigadores puede representarse gráficamente del modo siguiente:

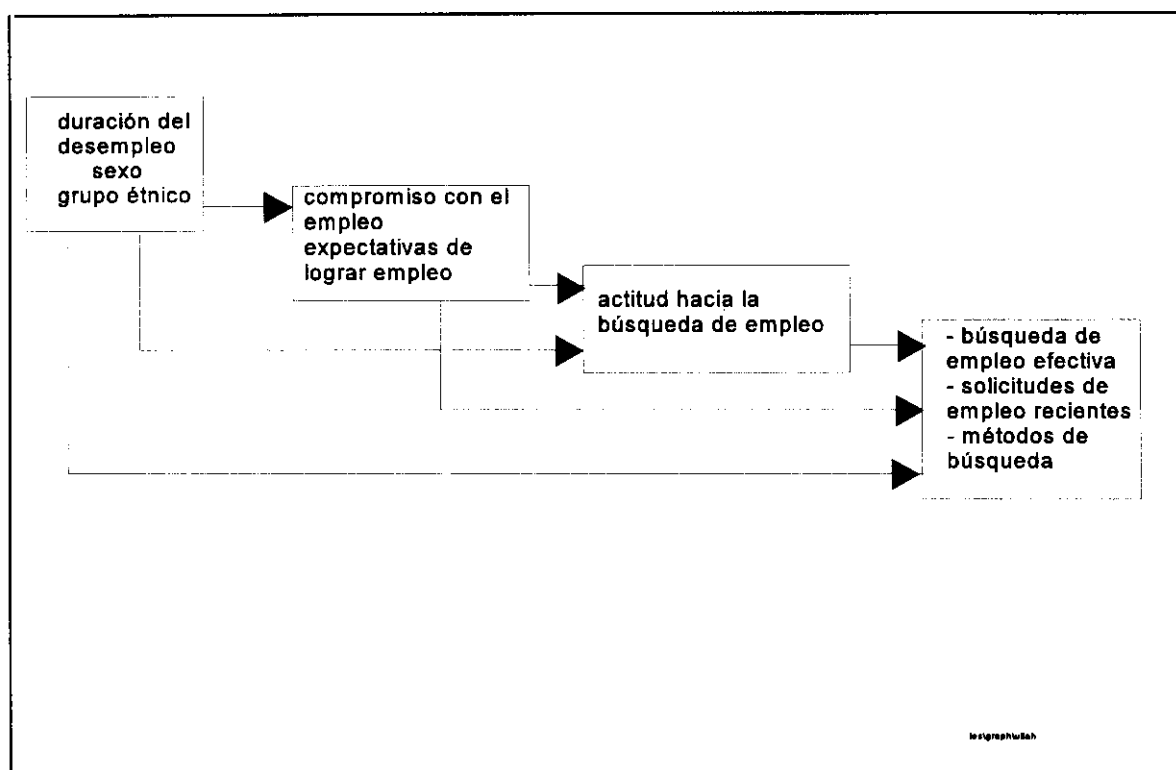


Figura 6.- Modelo de las relaciones posibles entre desempleo, sexo, grupo étnico, actitud hacia el mercado de trabajo y actividad de búsqueda de empleo (Ullah y Banks, 1985).

En el mismo sentido de ampliar la teoría, Feather señala la conveniencia de incluir una variable adicional referida al grado en el cual los individuos consideran que los resultados que siguen a la conducta son debidos a causas internas y controlables y no a fuerzas externas o al mero azar. Es bien sabido que esta variable, denominada genéricamente *controlabilidad percibida*, juega un papel relevante en muchas teorías motivacionales (por ejemplo, en la teoría atribucional de Weiner, 1986; en la reformulación de la Indefensión Aprendida llevada a cabo por Abramson y otros desde 1978; etc.). Desde una perspectiva similar, la reinterpretación de la noción de Expectativa como dimensión de control-optimismo aproxima este concepto a la idea de controlabilidad. Sin embargo, merecería la pena definir esa dimensión de forma más precisa, ya que en algunos momentos aparece con unas connotaciones próximas a la Autoeficacia y en otros se refiere exclusivamente al control percibido de los resultados. La distinción entre ambos tipos de creencias de control puede ilustrarse de la siguiente manera:

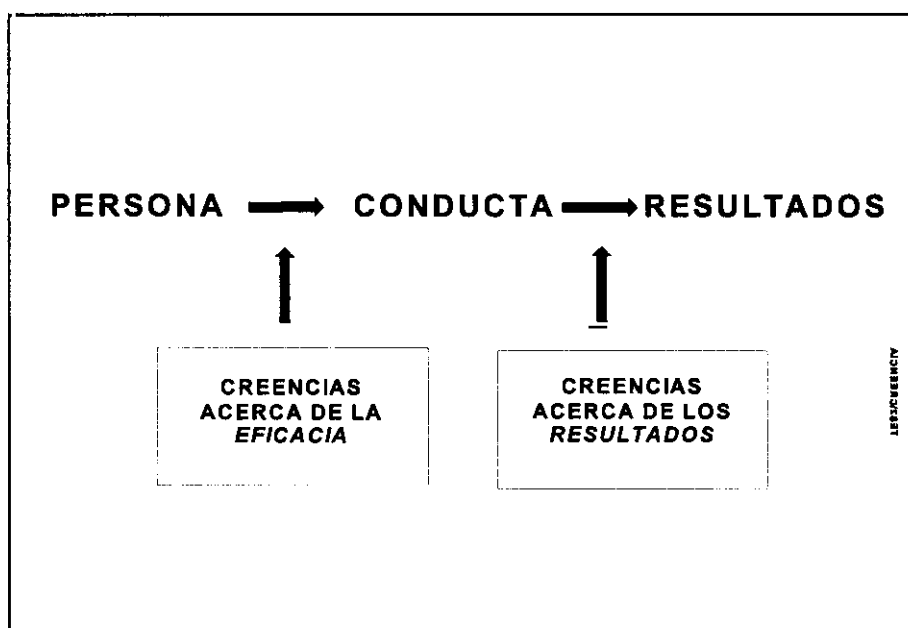


Figura 7.- Representación gráfica de la diferencia entre creencias *de eficacia personal* y creencias acerca del logro de *resultados* (adaptado de A. Bandura (1977), *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change*, Psychological Review, 84, 191-215)

Podemos concluir esta discusión sobre el modelo de *Expectancy-valence* afirmando que dicha teoría explica de forma razonable los procesos que subyacen a la búsqueda de empleo, pero es posible mejorar su valor predictivo incluyendo variables de otros modelos motivacionales. Este recurso a elementos de otras teorías cercanas es relativamente frecuente en el campo que estudiamos. Precisamente por ello sería deseable la confrontación de los modelos explicativos de los comportamientos de búsqueda que tienen como base las nociones de *controlabilidad* o *expectativa de control*. En este sentido, puede ser interesante finalizar este apartado resaltando las analogías entre estos modelos mediante un repaso breve a la "genealogía" del concepto de controlabilidad en el campo específico de la Psicología del empleo y desempleo. Precisamente, esta revisión nos puede servir para destacar las afinidades entre los autores que se han interesado por la temática de la motivación de búsqueda y para señalar cómo han influido en el desarrollo de la teoría de la Expectativa-valencia dentro de este ámbito.

* * *

- El control percibido, en la explicación de la *motivación de búsqueda*

Como acaba de señalarse, el concepto de **control percibido** parece ser central en un cierto número de teorías que investigan los condicionantes de la motivación de búsqueda. De entre los muchos autores que han desarrollado esta noción, seguramente es Weiner (1986) el que ha influido de forma más directa en el resto de los investigadores. Así, Seligman (1991) ha destacado este influjo sobre el grupo de psicólogos que a fines de los setenta reformuló su teoría de la Indefensión (Abramson y otros, 1978). Feather (1992), por su parte, ha puesto de relieve la proximidad entre el concepto de "Expectativa de resultado", que acaba asimilando a una dimensión bipolar de **control-indefensión**, y los estilos explicativos descritos en la teoría de la Indefensión Aprendida. Una teoría adicional que también puede vincularse a este grupo es la Autoeficacia de Bandura (1977; 1982). Este autor ha estudiado el papel mediador en la conducta de las percepciones del sujeto, si bien esas percepciones se refieren a la confianza en las propias destrezas y la capacidad de exhibir conductas de *coping* efectivo, más que a creencias específicas en relación con resultados. Como hemos visto más arriba, la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1977; 1982) ha tenido un gran peso en la investigación sobre búsqueda de empleo, especialmente a través del modelo de la Conducta planeada de Ajzen (1985; 1988) y los desarrollos que hacen de éste Vinokur y Caplan (1987), Vinokur y otros (1991), etc. En fechas recientes, Feather (1992) ha visto posible la convergencia entre los modelos de la Expectativa-valencia y la Conducta planeada para predecir mejor la motivación para la búsqueda de empleo.

Conviene añadir que el control percibido es un concepto en ocasiones un tanto ambiguo que puede ocultar una serie de dimensiones diferentes (por ejemplo, las diferentes creencias de control personal ante situaciones específicas, la existencia de perfiles intermedios de tipo "realista", etc. (O'Brien, 1986) Asimismo, sería importante distinguir entre las Expectativas de resultado y las Expectativas de autoeficacia. Además, no parece que exista en el momento presente una adecuada

medida global del control percibido, lo que dificulta la investigación de este tema en el ámbito de la búsqueda de empleo (*ibid.*) Sin duda, sigue siendo necesario profundizar en los niveles empírico y conceptual de esta noción antes de aventurar conclusiones definitivas.

Por otro lado, si tomamos como referencia la teoría de la Expectativa-valencia, ésta parece haber sido influida de modo directo e indirecto por otros investigadores (Feather, 1992). En lo tocante a uno de los autores más destacados que se ha ocupado de la motivación para la búsqueda de empleo, las influencias más notables pueden resumirse en el gráfico siguiente:

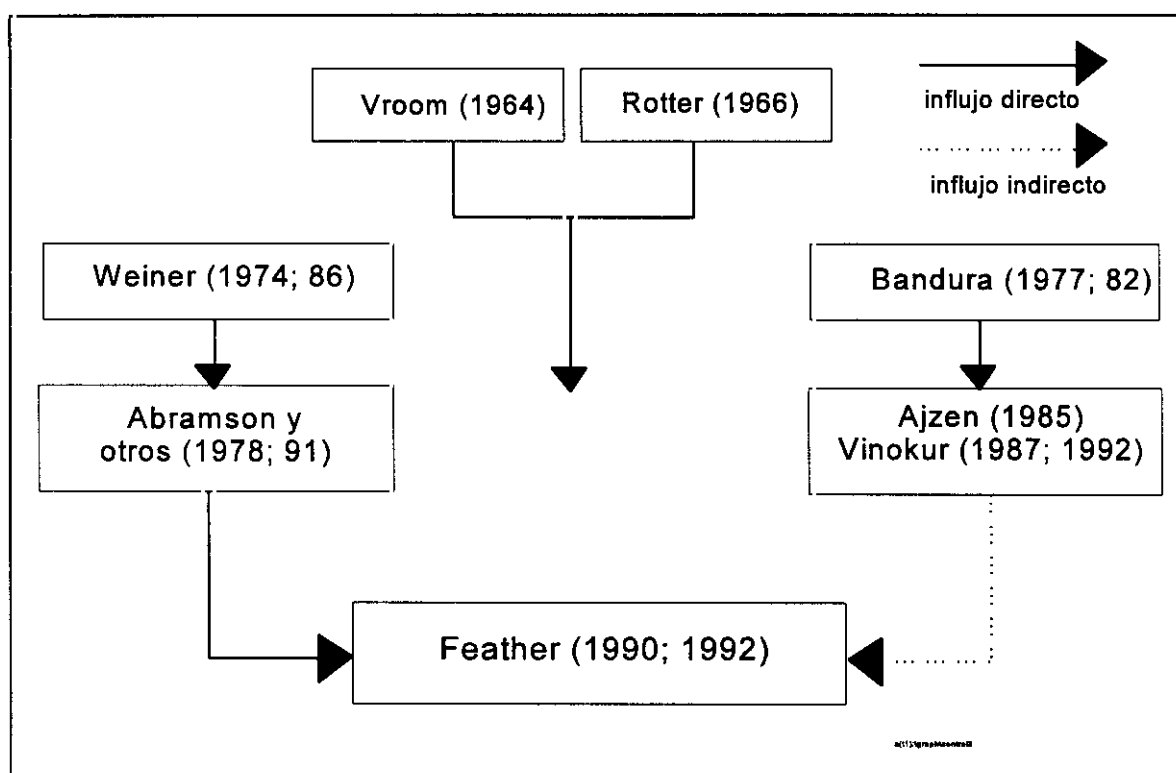


Figura 8. Teorías inspiradas en la noción de “creencias” o “expectativas de control”. Influjo de éstas sobre el modelo de Feather de “Expectativa-valencia” (Feather, 1990; 1992, etc.)

En lo referente a la motivación de búsqueda, esa interacción entre autores y teorías parece ser cada vez más intensa (Vinokur y otros, 1991; Feather, 1993, etc.) y por ello tal vez sea más ajustado hablar de un "grupo de teorías" con bastantes afinidades, y no tanto de modelos radicalmente distintos en su planteamiento. De acuerdo con lo visto, todas estas teorías se caracterizan por su interés en los mediadores sociocognitivos de la intención de búsqueda, y se fijan especialmente en la dimensión de *control percibido* (bien de los resultados de la acción, bien de la propia competencia personal). Además, alguna de esas teorías añaden otras variables cuyo significado a menudo puede considerarse equivalente con unas u otras connotaciones (v.gr., *valencia del empleo*, *importancia del empleo*, *disponibilidad para el empleo*, etc.) En lo referente a la investigación sobre búsqueda de empleo, habría dos carencias principales en el conjunto de las investigaciones que hemos revisado. Por un lado, a menudo se aprecia una cierta indefinición de los conceptos básicos que dificulta la comparación de resultados. Por otro, es patente la necesidad de elaborar y validar instrumentos de medida que sean más refinados que los que se usan en la actualidad (por ejemplo, en muchos estudios se echa de menos la utilización de medidas específicas del tipo *controlabilidad percibida*; se publican pocos trabajos experimentales basados en observaciones de conducta y no únicamente en autoinformes, etc.) Sin duda, esta "puesta en común" facilitaría la comparación entre los distintos modelos y serviría para aclarar la verdadera importancia de muchas de las discrepancias que aparecen entre los investigadores.

* * *

122. Otras investigaciones

En lo referente a aquellas investigaciones que no abordan la teoría como asunto central, se puede decir que hay una producción bastante más amplia de artículos científicos que de monografías dedicadas a búsqueda de empleo. Así, entre 1987 y 1997 se han publicado unos doscientos artículos en revistas especializadas donde aparecen *los descriptores "job search"* y equivalentes, o con la búsqueda de empleo como contenido importante, mientras que en ese mismo periodo sólo hemos registrado nueve monografías centradas específicamente en el tema³. En este conjunto se puede apreciar tres bloques característicos. Por un lado, estarían aquellos trabajos que no tienen la teoría como núcleo central pero que se derivan de ella o tienen implicaciones directas respecto a alguno de los principales modelos. Estos trabajos *"con implicaciones en la teoría"* son muy relevantes para entender el problema de la dirección de la causalidad y su exponente más característico son los estudios centrados en el "locus de control". Otro bloque de publicaciones se ocupa de la descripción y evaluación de *modelos de intervención* como los talleres de entrenamiento en búsqueda de empleo, la "búsqueda asistida", la orientación y consejo, etc. Esta corriente, que totaliza la cuarta parte de las publicaciones, demuestra el interés que existe por el desarrollo de aplicaciones prácticas dirigidas a grupos específicos: universitarios, jóvenes, mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad, etc. Por último, hay un grupo disperso de *estudios "empíricos"* que no se refieren a ninguna teoría y se limitan a constatar el efecto de ciertas variables psicosociales sobre los comportamientos de búsqueda. Estos trabajos tienen como eje los *"determinantes de la búsqueda de empleo"* y en ellos se discute el papel de las diferencias individuales y el entorno social, con frecuentes referencias a las estrategias de "búsqueda activa".

3. PsycLIT Database, American Psychological Assn, años 1987-1997.

Mencionamos a continuación las temáticas y estudios más representativos de estas líneas de investigación.

1221. Investigaciones "con implicación en la teoría"

*** el problema de la dirección de la causalidad**

Un asunto muy debatido en el ámbito de la búsqueda de empleo es el que tiene que ver con la dirección de la causalidad, esto es, la cuestión de si determinados atributos individuales son causa o consecuencia del éxito en la búsqueda y el estatus laboral del sujeto. Esta discusión no es ajena a la polémica sobre las causas y consecuencias del desempleo (Jahoda, 1982; Fryer, 1986; 1992; Warr, 1987), en la cual algunos psicólogos estiman que los factores psicosociales (ajuste psicológico, *locus de control*, expectativas de empleo, deseo de trabajar, etc.) son más bien consecuencia de la situación laboral del sujeto, mientras que otros opinan que esos factores son determinantes del éxito o fracaso de la búsqueda (Banks y Jackson, 1982; Tiggeman y Winefield, 1984; Winefield y Tiggeman, 1985). Por último, desde una posición más moderada, algunos autores asumen que el ajuste psicosocial de los individuos está en función de su situación laboral y viceversa, dentro de un proceso de causalidad bidireccional o "determinismo recíproco" (Feather, 1982).

La cuestión de las causas y consecuencias tiene una importancia a la vez teórica y práctica. Así, cada cierto tiempo afloran investigaciones que sugieren que el desempleo juvenil es, en buena medida, voluntario y se debe a déficits

motivacionales de los jóvenes y al abandono de la ética del trabajo. Por el contrario, otros psicólogos opinan que la falta de motivación para la búsqueda es una consecuencia de las altas tasas de paro, y no al revés (Kieselbach, 1989). En rigor, es bastante posible que algunos jóvenes se vean en un círculo vicioso donde la dificultad para conseguir trabajo tiene como resultado la depresión, baja autoestima y un déficit en sus estrategias de búsqueda, lo cual dificulta la inserción laboral y el logro de un empleo (Feather, 1982). Para complicar las cosas, algunos autores sugieren que la relación entre los factores psicosociales y el desempleo es muy diferente en los momentos en que la economía está en alza y en los momentos de crisis (Plumly y Oliver, 1987). Por esta razón, tal vez sea más realista reconocer con Furnham (1994) que aún no podemos determinar con total seguridad las causas y consecuencias del desempleo, a pesar de los esfuerzos realizados a lo largo de décadas para aclarar este tema. Según este autor, es indudable que el desempleo de los jóvenes tiene correlatos psicosociales, pero es difícil demostrar que esos factores sean los responsables últimos del éxito o fracaso de la búsqueda.

*** Atribuciones explicativas: "locus de control" y búsqueda de empleo**

Respecto a este asunto, hay un núcleo de investigaciones que ha estudiado cómo se explican los jóvenes la situación de desempleo y el efecto de tales explicaciones sobre las pautas de búsqueda (Dayton, 1981; Blanch, 86; 90; Holmes y Werbel, 92, etc.) Parece lógico pensar que el tipo de atribuciones tenga efectos significativos en el estilo de búsqueda y en la inserción laboral del individuo. Si esta hipótesis fuera cierta, se podría concluir que una manera de facilitar los procesos de transición sería trabajar con los jóvenes en el nivel de las representaciones cognitivas del empleo y desempleo (Furnham, 1994). Las siguientes investigaciones pueden considerarse como un apoyo a este punto de vista:

Desde una perspectiva interaccional, Plumly y Oliver (1987) han presentado un modelo para la motivación de búsqueda que incluye cuatro situaciones posibles según la mayor o menor tasa de desempleo y el tipo de locus de control (externo o interno) de los jóvenes. Los resultados de su investigación apoyan la idea de que el locus interno correlaciona con una mayor intensidad de búsqueda en coyunturas de bajo desempleo, pero puede inducir depresión y baja autoestima en situaciones de paro alto. Estos investigadores concluyen su trabajo afirmando que sería preciso desarrollar medidas de intervención psicosocial junto a los tradicionales programas de fomento del empleo juvenil, para ayudar a los colectivos "externalistas" más vulnerables al desempleo (parados de larga duración, etc.)

Por su parte, Trice, Haire y Elliott (1989) elaboraron un instrumento para medir el locus de control, el *Career Development Locus of Control* (CDCL), poniendo a prueba su validez en tres estudios sobre un total de 400 estudiantes universitarios a punto de finalizar sus estudios. Los datos obtenidos demuestran que la escala CDCL (a) correlaciona con un instrumento de uso estándar de locus de control, la Escala de Locus de Control Interno-Externo de Rotter, (b) tiene una fiabilidad aceptable, (c) está relativamente libre del factor de "deseabilidad social", y (d) es un predictor válido de las conductas de búsqueda de empleo en los universitarios de cursos avanzados, así como del rendimiento académico en los alumnos de cursos iniciales.

Asimismo, Kulik y Rowland (1989) han abordado este asunto utilizando el concepto de *controlabilidad* de la teoría de Weiner (1986). Estos investigadores estudiaron a 20 universitarios próximos a graduarse que se encontraban en busca de empleo para conocer los factores susceptibles de influir en el resultado de la búsqueda. Se administró a los sujetos una batería de cuestionarios antes y después de una entrevista que tuvo lugar en las últimas semanas del curso académico. Los

sujetos que en la fase de seguimiento describieron su búsqueda como "fracaso" diferían de quienes la calificaron de "éxito" en las dimensiones de locus de control y estabilidad de Weiner. En esa etapa, los sujetos que tuvieron "éxito" seguían atribuyendo el resultado de la búsqueda a factores internos y estables mientras que los "fracasados" puntuaban mucho menos en ambos factores. Kulik y Rowland destacan que sus resultados pueden explicarse desde el modelo atribucional de Weiner, el cual sugiere que los buscadores fracasados minimizan las atribuciones internas y estables para proteger su autoestima y mantener la moral cara al futuro.

1222.Modelos de intervención

Dentro de las investigaciones aplicadas podemos distinguir dos niveles: la intervención con clientes individuales, como la Terapia Racional Emotiva, "terapia de realidad" y otras, y la realizada en un contexto de grupo, que incluye las distintas versiones del *Job-club* de Azrin y Besalel (1980), el entrenamiento en destrezas interpersonales, los programas de entrenamiento autodirigido, etc. En este resumen no haremos referencia, sin embargo, a los múltiples programas que sugieren la importancia de tal o cual argumento "psicológico" sin contar con una evidencia firme que justifique los postulados del autor (es el caso, por ejemplo, de Lathrop, 1977; Bolles, 1995; etc.)

● Enfoques centrados en el individuo

En cuanto a los enfoques individuales, Liptak (1989) ha descrito el uso de la Terapia Racional Emotiva (RET) para combatir de manera eficaz las expectativas

poco realistas de los usuarios de los servicios de Orientación Laboral, en el contexto de la búsqueda de empleo. Ese autor identifica cinco creencias irracionales que contribuyen a la frustración en el proceso de búsqueda: "Tengo que tener un plan de búsqueda perfecto", "En el proceso de búsqueda te lo juegas todo a una sola carta", "El orientador laboral es un experto que puede encontrarme un trabajo", "Es terrible si no consigo trabajo" y "He de preocuparme muchísimo y pensar constantemente en la búsqueda de empleo". Basándose en la RET, este autor desarrolla una serie de estrategias e instrumentos para que los orientadores puedan hacer frente a las creencias distorsionadas del cliente.

Entre esos instrumentos, ha alcanzado gran difusión en algunos países el *Job Search Attitude Inventory - JSAI* (Liptak, 1996). El JSAI es un inventario autoaplicable para la exploración de las actitudes y la motivación individual en la búsqueda de empleo. Este inventario consta de 32 afirmaciones que puntúan en una escala de uno a cuatro y suministran información sobre cuatro factores: Azar-Planificación; Implicación-Desimplicación; Autodirección-Heterodirección y Actividad-Pasividad. Las puntuaciones elevadas en los cuatro factores indican confianza en el logro de empleo y, según el autor, el JSAI es un predictor excelente de la futura empleabilidad de los buscadores.

- **Intervención sobre grupos: los *Job-clubs***

Los enfoques de tratamiento en grupo están dominados por la metodología conductista de los *Job-clubs* de la que ya hablamos en el capítulo dedicado a la investigación teórica. Se han ensayado distintas versiones de la idea original de Azrin y otros (1975) y Azrin y Besalel (1980), que han tenido amplia difusión gracias a los programas del *United States Employment Service* (USES) y la *Canada Employment and Immigration Commission*. Hace algunos años, Chandler (1984) presentó una versión abreviada del *Job-club* destinada a las oficinas de empleo de los Estados Unidos. Con este motivo, se ha examinado la utilidad de su versión

corta del *Job-club* en un programa de promoción del empleo dirigido a 30 sujetos. En el seguimiento, Chandler encontró que un 48% de los sujetos habían conseguido empleo a tiempo completo después de una búsqueda donde se contaba con el respaldo de un grupo de apoyo. Si bien los resultados de Chandler pueden considerarse preliminares, sus datos sugieren que el programa es eficaz en situaciones donde no es posible impartir el *Job-club* completo.

Kimeldorf y Tornow (1984), por su parte, han elaborado un método de entrenamiento para jóvenes basado también en el *Job-club* para ser utilizado como "puente" hacia el empleo en las sucesivas transiciones de la carrera laboral. Este enfoque se conoce con los nombres de "grupo de autoayuda" o "método de búsqueda" y consiste de un conjunto de ejercicios activos para implementar las habilidades de búsqueda donde el grupo tiene un papel protagonista a la hora de dar respaldo y retroalimentación. En vista de la desaparición acelerada de empleos juveniles en Estados Unidos y otros países, los autores destacan la necesidad de que estos módulos de preparación para la vida activa formen parte del *curriculum* del sistema educativo reglado.

Finalmente, se han efectuado intentos para adaptar la metodología del *Job-club* a algunos programas norteamericanos de asistencia social que guardan cierta semejanza con las iniciativas del "Ingreso Mínimo de Inserción" (Stidham y Remley, 1992). Estos autores evalúan la viabilidad y eficacia de los *Job-club* en programas que combinan los subsidios con la Formación Profesional y otras medidas de apoyo. La orientación de los talleres se basa estrictamente en tres principios de la modificación de conducta: el modelado de la conducta, la práctica intensiva y el refuerzo positivo. En esta experiencia se contó con 116 beneficiarios de un programa de Ayuda Social que tomaron parte en talleres cuya duración oscilaba entre 15 y 20 días en sesiones diarias de dos horas y media. Los instructores tenían como misión la enseñanza de las principales técnicas de búsqueda y la supervisión

de las prácticas. En conjunto, se logró una tasa de colocación del 70,8% entre los participantes del *Job-club*, una proporción muy superior al 29% conseguido por la Oficina de Empleo local en el mismo año.

● Modelos distintos del *Job-club*

En lo referente a los enfoques grupales distintos del *Job-club*, en los últimos años se han desarrollado propuestas que combinan de forma un tanto libre estrategias conductuales y cognitivas y que también tienen en cuenta el desarrollo de habilidades interpersonales. Así, Wild y Kerr (1984) han investigado la efectividad de un sistema de entrenamiento en destrezas de persuasión en un grupo de 89 estudiantes de los niveles 10º a 12º de High School con vistas a mejorar las habilidades de entrevista y reducir el nivel de ansiedad. Una parte del entrenamiento estaba dirigida al aprendizaje de las conductas verbales y no verbales que se suponen asociadas a los roles del individuo "competente", "asertivo" y "autoconfiado". Tras la enseñanza de los distintos roles, los sujetos debían practicar en entrevistas simuladas con sus compañeros de clase. A continuación se dividió la muestra en dos subgrupos tomando como punto de corte la mediana del Inventario de Autoestima SEI y se utilizó el *Counselor Rating Form* (CRF) para medir el grado de "persuasión percibida" en el sujeto entrevistado. Asimismo, se utilizaron otras medidas para evaluar el nivel general de ansiedad de los estudiantes. Los resultados demuestran que quienes pasaron por el programa de entrenamiento fueron percibidos por los entrevistadores como más "capaces de persuadir" que los jóvenes del grupo de control, atendiendo a las puntuaciones obtenidas en el CRF. Sin embargo, también se observó que los sujetos con un mayor nivel de autoestima puntuaban más alto en ansiedad general y ansiedad específica en la entrevista que los sujetos cuya autoestima era baja.

En otro contexto diferente, Pearson (1988) ha elaborado un programa "de

transición y apoyo” dirigido a técnicos y profesionales cualificados en situación de desempleo involuntario. Este programa combina la orientación laboral con el entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo y destaca la importancia de la autoconfianza y la ayuda del grupo. Según Pearson, las tasas de colocación del programa fueron altas, con independencia de la edad, género y origen étnico de los participantes.

Por último, hay que reseñar el trabajo de otros investigadores que se han ocupado de elaborar programas y materiales autoinstructivos, cuyas ventajas principales en relación a otras alternativas son su bajo coste y la posibilidad de ser usados por un gran número de personas. Por ejemplo, Jacobson (1984) ha examinado en una muestra de 6,000 sujetos la efectividad del Módulo de Materiales Autoinstructivos para la Búsqueda de Empleo, muy utilizado en las clases de *High School* y en enseñanza de adultos. Los resultados de la experiencia indican una mejora notable en las destrezas de búsqueda junto a un incremento en la confianza de encontrar empleo. Los instructores de este programa recibieron un entrenamiento de tan sólo dos horas que les capacitó para efectuar la presentación del juego de materiales y administrar los ejercicios básicos. En opinión de Jacobson, los programas educativos reglados deberían incluir módulos mixtos de Formación Ocupacional y entrenamiento básico en búsqueda de empleo para incrementar la motivación de los estudiantes. En la misma línea, Trimmer (1984) ha descrito un Grupo de Búsqueda de Empleo (GSJ), que al parecer es un método económico y efectivo para mejorar las posibilidades de los demandantes. La estrategia del GSJ tiene como eje la noción de "autogestión de la colocación" (*self-placement*) y se han elaborado distintas versiones para el Programa de Fomento de Empleo del Estado de Nevada, en los Estados Unidos.

1223. Investigaciones empíricas

Se incluyen en este apartado un conjunto de trabajos cuya conexión con la teoría es más bien difusa o inexistente. Aunque los autores de este grupo mencionan a veces un cierto marco teórico, lo más frecuente es que no profundicen en las implicaciones de sus resultados respecto a la teoría, por lo que hemos preferido agruparlos en el epígrafe genérico de investigaciones "de orientación empírica". Estos trabajos han intentado explorar los determinantes de la búsqueda de empleo, dedicando una atención especial al papel de las diferencias individuales, a algunas características del entorno social del demandante de empleo y a las estrategias de búsqueda activa que favorecen la inserción. Como era de esperar, se trata de un bloque de trabajos un tanto disperso pero que puede darnos una de cuáles son las variables que "predicen" o "condicionan" la conducta individual de búsqueda de empleo.

En la literatura psicosocial las variables más mencionadas como posibles predictores de la motivación y la conducta de búsqueda pertenecen a dos órdenes básicos: por un lado, se ha investigado un cierto número de atributos personales y disposiciones del sujeto y, por otro, hay un interés sostenido por las cuestiones referentes al apoyo percibido en el entorno social y familiar. Un tercer grupo de trabajos se refiere a la puesta en marcha de estrategias "activas" de búsqueda de empleo. La elección de estas estrategias parece ser un elemento importante para el logro efectivo de empleo (*job-getting*), un resultado que no siempre acompaña a la búsqueda del mismo (*job-seeking*). Puesto que las variables predictoras de la motivación de búsqueda no coinciden al cien por cien con las que predicen la "eficacia" del esfuerzo, dedicaremos un apartado a examinar este tipo de investigaciones.

● Investigaciones empíricas (A): estudios sobre el perfil psicosocial de los demandantes de empleo

- El perfil psicosocial: Variables individuales

Entre los atributos individuales más característicamente investigados en relación con la búsqueda de empleo encontramos los siguientes: la autoeficacia (Rife y Kilty, 1990; Holmes y Werbel, 1992); las tendencias depresivas y otros "desórdenes psiquiátricos menores" (Feather y O'Brien, 1986); y la insatisfacción con el desempleo (Baik y otros, 1989), además de las expectativas de éxito y los valores laborales que se han visto más arriba.

Las siguientes investigaciones son representativas del papel crítico de algunas de estas variables para predecir la intensidad de la búsqueda de empleo:

La Autoeficacia es una variable mencionada a menudo en los estudios sobre búsqueda de empleo. En esta línea, Rife y Kilty (1990) han examinado la razón por la cual los desempleados adultos abandonan la búsqueda antes de conseguir empleo. En su investigación estudiaron las diferencias en el perfil psicosocial de 75 parados adultos que buscaban empleo activamente y 73 parados desanimados que habían dejado de buscar. Los parados desanimados tenían un menor nivel de autoeficacia percibida y unas biografías laborales más complicadas. Asimismo, habían pasado más tiempo en el desempleo y con frecuencia padecían síntomas depresivos, aislamiento social y sentimientos de indefensión. Por otro lado, y desde la perspectiva de análisis de las "estrategias de *coping*", Holmes y Werbel (1992) han evaluado la importancia relativa de siete "recursos de afrontamiento" ante el paro (salud, locus de control interno, autoeficacia, destrezas de resolución de

problemas, habilidades sociales, apoyo social y recursos materiales). Estos autores estudiaron una muestra de 186 sujetos de edades comprendidas entre los 19 y 64 años y descubrieron que los sujetos que conseguían empleo antes de los tres meses eran más "internalistas", puntuaban más alto en autoeficacia y eran más competentes en habilidades de resolución de problemas, en comparación con las personas que no conseguían empleo.

Otro área de estudio se refiere al efecto de los "desajustes psicológicos menores" sobre la búsqueda de empleo. En este campo, Feather y O'Brien (1986) han examinado los efectos del empleo y el desempleo en un estudio longitudinal realizado con 4,001 graduados de Secundaria de centros públicos de la ciudad australiana de Adelaida, en edades comprendidas entre los 15 y los 18 años. Además de constatar esos efectos, los autores deseaban conocer cuáles son las variables psicosociales que podrían predecir el éxito en la búsqueda de empleo. En este trabajo se analizó un extenso conjunto de variables que incluían escalas de autoconcepto (competencia percibida, actitud positiva, depresividad, energía y actividad), valores (deseo de utilizar destrezas, variedad de tareas, influencia, valor del empleo y ética del trabajo), afectos (síntomas de estrés, satisfacción vital, insatisfacción con el desempleo), necesidad del trabajo, expectativa de conseguir empleo, locus externo de control, atribución del desempleo, potencial académico y clase social. Los resultados demuestran que el paro hace descender los niveles de competencia percibida, actividad general y satisfacción vital y produce un aumento en las tendencias depresivas. Además, los jóvenes que quedaban en paro tendían a echar la culpa a la crisis y no a la falta de motivación de los propios parados. En cambio, el logro de empleo tenía el efecto contrario sobre la atribución de las causas del paro. También se detectaron una serie de diferencias entre los futuros parados y empleados que eran patentes ya desde la escuela, así como diferencias de género en las dimensiones de energía, síntomas de estrés, actitudes, locus de control y deseo de utilización de destrezas. A la vista de estos datos, los autores concluyen que el desempleo juvenil tiende a acentuar aquellos rasgos del perfil

individual que inhiben la búsqueda de empleo y eventualmente convierten el paro en una "profecía autocumplida".

La insatisfacción con el desempleo ha sido estudiada por Baik, Hosseini y Priesmeyer (1989), quienes investigaron las correlaciones entre insatisfacción psicológica, expectativa de logro de empleo, duración del paro y dependencia económica, en una situación de pérdida involuntaria del empleo. Estos autores utilizaron una escala para evaluar el grado de "insatisfacción psicológica" de una muestra de sujetos entre 19 y 57 años. Paradójicamente, la expectativa de conseguir un empleo era una fuente importante de insatisfacción psicológica, cuando se controlaba la duración del paro y la dependencia económica. Por otro lado, la insatisfacción psicológica correlacionaba negativamente con la autoestima y positivamente con el esfuerzo de búsqueda. A pesar de ello, los investigadores aseguran que no se puede afirmar sin más que la "insatisfacción con el paro" sea un estímulo para la búsqueda de empleo, ya que lo contrario también podría ser cierto. Así, hay evidencias de que la prolongación de la búsqueda y la reiteración de fracasos producen un alto nivel de estrés e insatisfacción en los parados, lo que apoya la idea de que la insatisfacción es un efecto más que una causa de la búsqueda de empleo.

Considerados globalmente, los trabajos que acabamos de mencionar sugieren la existencia de una serie de atributos personales que, en ciertas circunstancias, predicen la intensidad con que los individuos buscarán trabajo e incluso la efectividad de la búsqueda de empleo. Como se ha podido observar, esas conexiones tienden a respaldar algunas de las teorías vistas más arriba, pero es fácil advertir que hay ciertas ambigüedades y que a menudo aparecen resultados contradictorios entre las investigaciones. Quizá una parte de esa confusión se debe a la heterogeneidad de las muestras, a las características de los instrumentos de medida y a la propia duración de la investigación. Feather (1992) ha sugerido al

respecto que la generalización de los diseños longitudinales en la investigación sobre los determinantes de la búsqueda de empleo, el uso de escalas basadas en la observación de conductas y el recurso a modelos teóricos consolidados son las tres estrategias que nos permitirán aclarar esas diferencias en los próximos años.

Por último, la intensidad de la búsqueda también parece correlacionar con el nivel de receptividad de los parados con respecto a las informaciones que suministran los servicios públicos de empleo en algunos países (Baubion-Broye y otros, 1989; Hajjar y otros, 1991), así como con la coherencia o "propósito" del historial laboral (Rife y Kilty, 1990) y otras dimensiones afines. Por su interés para la intervención sobre el desempleo, merece la pena informar de dos trabajos representativos de los estudios sobre el uso de las informaciones "críticas" suministradas por los servicios públicos de empleo.

Baubion-Broye y otros (1989) analizan las fluctuaciones en la receptividad a la información laboral que proporcionan las oficinas de empleo francesas a los parados y los cambios experimentados en los "sentimientos de control" a medida que el paro se prolonga. En este trabajo se administró a los sujetos un cuestionario referido a información personal, estrategias de búsqueda y actitudes y receptividad hacia un "paquete" de informaciones suministradas por el servicio de empleo para mejorar las oportunidades de colocación. Los resultados mostraron que, a medida que el desempleo se prolongaba, se producía un descenso significativo en la autoconfianza y un aumento en la externalidad del locus de control. Era notorio, además, el desinterés de muchos parados de larga duración hacia la información suministrada por la oficina de empleo. Los autores infieren de esos resultados la necesidad de suministrar un apoyo psicosocial a los parados de larga duración que pudieran estar interesados en la misma.

Por su parte, Hajjar y otros (1991) estudiaron a 120 parados franceses adultos de edades entre 30 y 50 años para evaluar las fluctuaciones en el grado de receptividad a un conjunto de "informaciones críticas" para la búsqueda de empleo suministradas periódicamente por la oficina de empleo. En esta investigación se administró un cuestionario para obtener datos demográficos e información sobre las actividades de búsqueda desarrolladas recientemente por los desempleados. También se administró otro cuestionario para conocer las opiniones de los sujetos sobre el grado de efectividad de las diferentes estrategias de búsqueda. Se comprobó que a medida que aumentaba la duración del paro, los sujetos tendían a adoptar conductas de búsqueda más bien estereotipadas y que la información ocupacional "de refresco" apenas afectaba al estilo de búsqueda de los desempleados de larga duración.

- El perfil psicosocial: Variables sociodemográficas

Un área de investigación que sin duda merecerá mayores esfuerzos en el futuro es el estudio de los efectos de variables sociodemográficas como el género, la clase social y la edad sobre los comportamientos de búsqueda. Aunque la mayoría de los autores reconoce el papel de estas variables *intermedias*, los estudios específicos sobre las diferencias individuales en estas dimensiones son escasos.

En lo referente al género, los resultados de la investigación empírica son poco claros. Para empezar, hay que reconocer que muchas investigaciones se realizan casi exclusivamente con muestras de varones (por ejemplo, la mayoría de los

trabajos con profesionales y directivos) lo que limita la posibilidad de generalizar los resultados. Por otro lado, los datos que aportan las investigaciones son poco concluyentes ya que, al parecer, las mujeres son más externalistas en la atribución de las causas del desempleo (Furnham, 1984), pero valoran de forma más positiva el entrenamiento en habilidades de búsqueda (Stumpf y Lockhart, 1987) y buscan y reciben más apoyo familiar cuando están desempleadas (Feather y O'Brien, 1987), dos variables que tienden a favorecer los comportamientos de búsqueda. En cualquier caso, lo que sí es cierto es que las enormes diferencias en el grado de *ocupabilidad* entre los dos géneros (Firth-Cozens y West, 1991; etc.) no se deben primariamente a unas supuestas "diferencias en actitud" o en "motivación de búsqueda" sino a las oportunidades desiguales que ofrece el mercado de trabajo (Posner y otros, 1985).

La clase social también parece influir en las expectativas y, por supuesto, en la intensidad con que las personas buscan empleo (Feather y O'Brien, 1986). Al parecer, los jóvenes de clase media y alta se benefician especialmente de las redes de apoyo social en la búsqueda de empleo (Lin y Dumin, 1986) y la menor presión económica a que se ven sometidos les permite mantener intactas sus estrategias cuando el desempleo se prolonga (Warr, 1987). Algunos investigadores sugieren, no obstante, que la tasa de desempleo local y la mayor o menor presión familiar pueden ser más determinantes que el status socioeconómico para predecir la intensidad de la búsqueda de empleo (Furnham, 1994). En cuanto a este tema, hay que decir que los trabajos donde se estudia el influjo de la clase social sobre los procesos de búsqueda son relativamente recientes y, por esta razón, no contamos todavía con investigaciones que analicen en profundidad los mecanismos causales y las interacciones entre los atributos individuales del demandante y la clase social o el estatus socioeconómico.

La edad es otra variable cuya relación con la búsqueda de empleo es aún

poco conocida. Por un lado, se ha comprobado que la presión hacia la búsqueda tiende a ser más intensa en los parados adultos que en los jóvenes y en las personas próximas a jubilarse lo que facilita la búsqueda activa de empleo de estas personas (Winefield y otros, 1993). Sin embargo, no es posible concluir a partir de este dato que la "ética del trabajo" esté amenazada en los jóvenes o que haya evidencias firmes en favor de la hipótesis del desempleo voluntario (Winefield y otros, 1993). Un estudio efectuado en nuestro país (Montoro, 1985) pone de relieve, en cambio, que las estrategias de búsqueda de los parados jóvenes difieren significativamente de las que utilizan los adultos. Una de las diferencias más llamativas que se encontraron en ese estudio era la resistencia de los jóvenes menos cualificados a utilizar recursos institucionales y su tendencia a utilizar únicamente canales de búsqueda de tipo informal. En vista de ello, Montoro concluye que los servicios públicos de empleo deben ocuparse más de los parados jóvenes, especialmente los de baja cualificación, ya que tradicionalmente están al margen de sus programas de inserción laboral.

● Investigaciones empíricas (B): redes de apoyo social

Otro grupo de trabajos se ha interesado por los vínculos entre el apoyo social, las redes de contacto y las conductas de búsqueda en los desempleados:

Silliker (1993) se ha ocupado del efecto que tienen los contactos sociales en la consecución de empleo entrevistando a 720 adultos empleados a tiempo completo para saber cómo se enteraron de su empleo más reciente. En línea con los resultados de otros autores, el canal de búsqueda más mencionado fueron los contactos personales (amigos y conocidos) mientras que las ofertas de empleo más formales ocupaban un lugar bajo. La fuente principal de información que llevó a esas personas a lograr un empleo estaba relacionada con los atributos del propio trabajo

y, así, los contactos personales tenían más peso en las ocupaciones de tipo convencional, emprendedor y realista en tanto que los canales más estructurados (como los anuncios en prensa y las agencias de empleo) eran muy relevantes en las ocupaciones artísticas, intelectuales y sociales.

Por otro lado, Shaw y Benedict (1988) estudiaron el papel facilitador de los contactos interpersonales en la inserción de los licenciados universitarios neoyorkinos. Estos autores encuestaron a 78 miembros de la *Metropolitan New York Association for Applied Psychology* y descubrieron que la mayoría de ellos habían logrado su primer empleo a través de redes informales (las recomendaciones personales) o la autocandidatura (envío espontáneo del *curriculum* a las empresas). Al parecer, la estrategia de inserción óptima para estos psicólogos consistía en ir combinando algunos tramos de experiencia prelaboral con la creación de redes informales de profesionales que ya estaban trabajando en ese campo.

Profundizando en este tema, Mallinckrodt y Fretz (1988) han investigado el tipo de apoyo que ofrecen las redes de apoyo social a los desempleados adultos en su esfuerzo por conseguir trabajo. Estos autores parten del supuesto de que el desempleo plantea problemas importantes a todas las personas, afectando especialmente a los trabajadores adultos que pierden su empleo involuntariamente. Los participantes en este estudio eran 35 miembros de una organización de autoayuda para profesionales parados de más de 40 años. Se analizaron tres tipos de variables: (a) estresores (duración del desempleo, preocupaciones de tipo económico y seis tipos distintos de entornos sociales del parado), (b) síntomas de estrés (autoestima baja, depresión, síntomas referidos a la salud, síntomas psicológicos y locus de control), y (c) conductas de búsqueda de empleo. Se descubrió que las preocupaciones económicas y los estresores sociales predecían de forma significativa muchos síntomas de estrés y que los distintos tipos de

interacciones sociales daban lugar a patrones de estrés característicos. Por el contrario, la posibilidad de contar con una fuente de "confirmación del valor personal" (*reassurance of worth*), era la variable que más correlacionaba con la autoestima positiva, el locus de control interno y los esfuerzos reales de búsqueda de empleo.

Por su parte, Rife y Belcher (1993) entrevistaron a 54 parados de más de 50 años para conocer la relación que existía entre la calidad del apoyo a la búsqueda por parte de la familia y los amigos, y la intensidad con que los sujetos buscan empleo. En esta investigación se comprobó que el apoyo a los esfuerzos de búsqueda por parte del entorno próximo guarda una correlación significativa con el esfuerzo de búsqueda a lo largo del tiempo. Otro resultado importante fue que los parados eran más receptivos a los mensajes de apoyo que venían de otras personas paradas que a los de los familiares y amigos que trabajaban o estaban jubilados.

Lin y Dumin (1986) se centraron en los mecanismos que facilitan el acceso al empleo a través de distintos tipos de vínculos sociales. Para ello, investigaron hasta qué punto los vínculos "fuertes" y "débiles" son facilitadores del acceso al trabajo y si el tipo de lazos sociales y el status familiar del sujeto tienen que ver con el tipo de ocupación que se logra. El grupo investigado constaba de 399 varones de edades comprendidas entre los 20 y 64 años de la ciudad de Nueva York. Los resultados sugieren que el nivel ocupacional paterno y la fortaleza de los vínculos sociales (contactos "fuertes" *versus* "débiles") influyen en el acceso a las ocupaciones prestigiosas y en el número de ofertas que se presentan. Cuando el nivel ocupacional del padre es alto, tanto los vínculos fuertes como los débiles son instrumentales para acceder a ocupaciones prestigiosas; en cambio, cuando ese nivel es bajo, los vínculos débiles son más operativos que los fuertes para el ingreso en esas ocupaciones. El análisis de los datos también puso de relieve que los

vínculos débiles permiten acceder a un abanico más amplio de ocupaciones y que, en ciertas condiciones, tienen más peso en la consecución de un "buen" empleo.

Un punto de vista ligeramente distinto acerca del papel de los métodos de búsqueda formales e informales es el que mantiene Raffé (1985), quien ha descrito las estrategias de localización de empleo de los adolescentes escoceses encuestados en la *Scottish School Leavers Survey* de 1983. El informe de este investigador contradice algunas opiniones extendidas en el Reino Unido y otros países sobre el papel de las agencias públicas de empleo y los canales informales en la colocación de los parados. Este autor no encuentra evidencias de que las ofertas más atractivas se refugien en los canales informales o que las oficinas de empleo no gestionen esas ofertas. En cambio, sí se comprobó que los jóvenes menos cualificados suelen encontrar su trabajo mediante contactos informales. Este hecho se debe, según Raffé, a que las empresas que recurren a estos métodos prestan menos atención a la cualificación de los candidatos, comparadas con las organizaciones que usan procedimientos estructurados. También se comprobó que la preferencia relativa hacia los canales informales se incrementaba en periodos de recesión, pero eso era debido a que los programas de promoción de empleo que se activan en esos periodos facilitan mucho los contactos informales entre los parados y los empleadores. Raffé asegura que es preciso reconocer la complejidad de los procesos de inserción de los jóvenes que dejan la escuela, y destaca la dificultad de etiquetar un procedimiento de búsqueda como "formal" o "informal" sin hacer otro tipo de matizaciones.

Con todo, y considerando los datos en su conjunto, podemos asumir que las redes de contactos interpersonales son un procedimiento muy utilizado por los demandantes de empleo y tienen una doble ventaja: por una parte, facilitan a los parados el acceso a un mayor número de oportunidades cuya "calidad" supera a veces la de las ofertas convencionales y, por otra, les proporcionan "vitaminas

psicosociales" (Warr, 1987) como el apoyo emocional y la confirmación de la propia valía. Precisamente por esta razón, se han multiplicado desde hace años los grupos de autoayuda que intentan facilitar la inserción de personas con dificultades especiales para conseguir trabajo: profesionales *senior*, parados de larga duración, mujeres demandantes de primer empleo, etc. También en España se han dado iniciativas en este sentido, que incluyen la elaboración de módulos de entrenamiento en habilidades de búsqueda para poblaciones específicas (Inem, 1979; 1989; Fernández y Aramburu-Zabala, 1993; Aramburu-Zabala y Fernández, 1994, etc.).

● Investigaciones empíricas (C): Estrategias de búsqueda activa

En lo referente a los estudios que analizan la "calidad" de las estrategias de búsqueda, los investigadores están de acuerdo sobre la estrecha relación que existe entre la búsqueda de empleo mediante "estrategias activas" (que implican el uso moderado de las redes de amigos y conocidos y la candidatura espontánea) y el logro de empleo "cualificado" en un plazo razonable (García, González, Guillén y otros, 1986; Blanch, Acebillo y Salleras, 1988; 1989; Benoit-Guilbot, 1989; Cascino, Marquie y Roques, 1989; Blanch, 1990; Blanch y Salleras, 1990, etc.) La definición de las "estrategias activas" o "movilizadas" en ocasiones es un tanto imprecisa, pero los investigadores suelen coincidir en los atributos siguientes:

- una clarificación previa de los objetivos de búsqueda.
- la utilización simultánea de múltiples canales de búsqueda y no uno solo.
- el uso de canales informales (v.gr. redes de "amigos y conocidos") junto a otros

- medios más institucionales (oficinas de empleo, agencias de colocación...)
- la utilización de recursos que suponen iniciativa por parte del demandante (autocandidatura, visitar empresas) y no meramente "estar a la espera" (anuncios de la prensa, etc.)
 - la organización previa de las tareas de búsqueda y la planificación racional del tiempo ("agenda de búsqueda").
 - el mantenimiento del esfuerzo de búsqueda a lo largo del tiempo.
 - un nivel alto de actividad general (realizar trabajos temporales y "chapuzas"; aprovechar el paro para formarse, etc.)

En la misma línea, algunos de estos estudios (por ejemplo, Blanch, Acebillo y Salleras, 1988, etc.) van más allá de la mera descripción y plantean como hipótesis la existencia de un "perfil psicosocial" específico de los buscadores de empleo que utilizan habitualmente estrategias "movilizadas", en oposición a los parados *sellantes* de las oficinas de empleo (Blanch, 1990). Al parecer, estos buscadores "eficaces" puntúan más alto en las dimensiones de *locus de control* (son más internalistas), "disponibilidad" (sus exigencias están a la altura de las condiciones habituales en el mercado), centralidad o importancia del trabajo (mayor *work commitment*) e insatisfacción con el desempleo (están más a disgusto en esa situación).

* * *

● Valoración de la investigación "empírica"

Cuando trabaja en un campo donde prevalece la investigación empírica, el psicólogo siente a menudo la tentación de considerar las conductas *como si* estuvieran causadas por las sucesivas variables "independientes" que aparecen en la investigación (McCormick e Ilgen, 1992). Sin embargo, eso no resta valor a los datos, todavía fragmentarios, que acabamos de describir. Considerados en conjunto, los trabajos de orientación empírica tienen el mérito de haber ofrecido una primera aproximación a las variables mediadoras de la conducta de búsqueda de empleo. Más aún, las evidencias acumuladas hasta la fecha permiten hacer estimaciones bastante razonables sobre las causas y efectos de algunos de los comportamientos observados, y a menudo han servido para mejorar la eficacia de los programas de intervención sobre el desempleo. Por otro lado, es habitual en este campo que los enfoques más teóricos acaben por absorber los trabajos de campo, dada la capacidad de éstos últimos para generar nuevas hipótesis y modelos conceptuales. Por consiguiente, las investigaciones empíricas que hemos visto nos han permitido conocer una parte de las dimensiones psicosociales "precursoras" de la búsqueda de empleo, y de las destrezas particulares que favorecen la inserción laboral en un contexto determinado (García y otros, 1986). Es verdad que estos trabajos no son concluyentes a la hora de explicar los mecanismos causales de la motivación de búsqueda pero, como vimos más arriba, esa tarea ha recaído principalmente en las investigaciones centradas en el desarrollo de la teoría.

* * *

13. Enfoques "ampliados" de la Motivación de Búsqueda

En las páginas anteriores hemos visto una serie de estudios que analizan las variables supuestamente predictoras de los comportamientos de búsqueda de empleo. También hemos pasado revista a las principales teorías de la "motivación de búsqueda", las cuales intentan explicar un tipo particular de "conducta orientada a metas" de los desempleados que es importante desde el punto de vista individual y social. Por otro lado, también se ha tenido presente que algunos psicólogos son muy críticos con las "implicaciones prácticas" de las teorías de la motivación de búsqueda, las cuales aparentemente no valoran el contexto y la situación concreta en que se mueve el sujeto que busca un empleo; por ejemplo, la situación actual de paro juvenil masivo. De manera específica, esos autores han señalado que las iniciativas cuya meta es incrementar las expectativas "racionales" de logro de empleo y el *Employment commitment* de los parados tienden a producir sobredepresión en muchos demandantes, en la medida en que comprueban que sus esfuerzos por insertarse en el mercado fracasan una y otra vez. Esto es especialmente cierto en el caso de los jóvenes, quienes son más vulnerables a la "indefensión aprendida" por carecer de una experiencia de empleo anterior.

Tales críticas han hecho que algunos investigadores se replanteen los supuestos básicos del concepto de motivación de búsqueda, así como las implicaciones de los modelos teóricos actuales en relación con las intervenciones aplicadas. El objeto de esa "revisión conceptual" sería la puesta a punto de modelos capaces de dar cuenta de las variables que predicen el comportamiento de búsqueda en condiciones cambiantes y el diseño de programas de intervención psicológica más eficientes y creíbles (Alvaro, 1992). En lo referente a la ampliación de la teoría, ya hemos visto que algunos investigadores son partidarios de incluir variables situacionales, como la propia tasa de paro o los indicadores de coyuntura

económica, que pueden ser eficaces para entender las diferencias en comportamientos y motivación de búsqueda en el contexto de una estructura de oportunidades determinada (Plumly y Oliver, 1987). Igualmente, se ha sugerido la conveniencia de considerar las diferencias entre grupos de sujetos de alta y baja ética del trabajo y de otras categorías significativas para entender los determinantes causales de la búsqueda de empleo (Tazelaar, 1989). En conjunto, existe la impresión de que los nuevos enfoques prestan mucha más atención a las diferencias individuales y contextuales, las cuales tienden a ocupar una posición central dentro de los modelos explicativos. Por consiguiente, son algo más que razonables las propuestas de los psicólogos que proponen modelos multidimensionales que puedan predecir las relaciones entre la intención de búsqueda, la conducta y el desempeño real para grupos de sujetos determinados en el contexto de situaciones particulares (Tazelaar, 1989).

Precisamente en relación con el desarrollo de intervenciones aplicadas, deseáramos terminar esta exposición sugiriendo un cambio en la manera de plantear las intervenciones sobre el desempleo que también lleva implícito un cambio en el concepto tradicional de motivación de búsqueda. Este "cambio de enfoque" sugiere la necesidad de que las intervenciones estrictamente psicológicas se integren en programas más amplios de creación de empleo dirigidos a las personas desempleadas, sobre todo a los más jóvenes (Alvaro, 1992). Dicho de otra manera, se trataría de elaborar programas que combinen la intervención psicosocial sobre las expectativas y actitudes con un dispositivo de promoción del empleo que estimule verdaderamente a los parados a la búsqueda activa (Plumly y Oliver, 1987). En particular, pensamos que los psicólogos que se ocupan del desarrollo de programas de intervención deberían considerar dos elementos innovadores:

- a nivel teórico, los conceptos teóricos de macro y micromotivación de la Psicología Organizacional, que también apuntan a la necesidad de ampliar la actual perspectiva de la motivación de búsqueda, y

- a nivel aplicado, la generalización de medidas especiales de promoción del empleo en algunos países donde se tiene en cuenta los aspectos personales y motivacionales de la Transición a la vida activa (OIT, 1993). En particular, hay un cierto número de programas derivados de esas políticas que combinan medidas de fomento del empleo con acciones de apoyo psicosocial a los buscadores de empleo (Salipante y Goodman, 1976; Hayes y Nutman, 1981, etc.). En España, un ejemplo *in fieri* de esas medidas podrían ser los Programas *SIFE* que se ejecutan mediante un concierto entre los servicios públicos de empleo y distintas entidades sin ánimo de lucro.

Por su interés para las futuras intervenciones psicosociales sobre el desempleo merece la pena repasar brevemente estos dos elementos.

131. Las dimensiones micro y macro de la motivación

Recientemente, se ha propuesto una distinción entre dos tipos de variables que afectan al proceso de motivación individual: las dimensiones micro y macromotivacionales (Dreher, 1982). Como es sabido, la primera de estas categorías (variables micro o "determinantes de tipo A"), tiene que ver con los atributos del sujeto y las características del entorno que son controlables directa o indirectamente a nivel individual. En lo referente a los factores que determinan la intención de búsqueda, esta categoría incluye atributos individuales como la autoestima, las creencias o las actitudes del sujeto, junto a dimensiones de tipo

competencial como la cualificación, destrezas de búsqueda, etc. Blanch (1990) denomina a estos determinantes *variables psicosociales de la empleabilidad*.

El segundo grupo de dimensiones (variables macromotivacionales o "determinantes de tipo B") se refieren más bien a condiciones externas sobre las cuales el parado apenas tiene control (Kieselbach, 1989). Esas condiciones son responsables de las "recompensas secundarias" de la búsqueda y tienen una influencia determinante en la decisión de buscar empleo. A diferencia de los mediadores psicosociales, los "determinantes de tipo B" tienen que ver con la estructura externa de oportunidades y pueden equipararse a las *variables estructurales de la empleabilidad* (Blanch, 1990). Las principales variables de este segundo nivel serían la oferta y demanda de empleo en el mercado laboral, el sistema de cualificaciones reglado y no reglado, los dispositivos de Transición a la Vida Activa, las medidas de promoción del empleo juvenil y, en última instancia, los determinantes sociales y macroeconómicos del empleo.

En paralelo con esta distinción, se podría diferenciar dos "medios" que afectan a la motivación de los buscadores de empleo. Por un lado estaría el medio interno, que incluye las percepciones, expectativas y valores individuales y, por otro, el externo, referido a las características psicosociales, sociológicas, económicas y hasta culturales del entorno del parado. Evidentemente, una intervención psicológica integral supondría la mejora de los dos medios ya que, en principio, ambos inciden en la decisión de buscar (Plumly y Oliver, 1987). Como se ha sugerido recientemente, ninguna teoría o estrategia psicológica es capaz por sí sola de resolver los problemas motivacionales que afectan a un individuo o a una organización (Dreher, 1982). Parece claro, por tanto, que la Psicología necesita el concurso de otros especialistas, como los educadores, agentes de empleo, técnicos en desarrollo local, etc. para ser eficaz en este terreno. Más aún, distintas experiencias llevadas a cabo en los últimos años han puesto de relieve la

conveniencia de que los psicólogos tomen parte en programas de inserción juvenil y colaboren en el desarrollo de "políticas de empleo activas" que potencian la motivación de búsqueda (Azrin, Flores y Caplan, 1975; Vinokur y Caplan, 1987, etc.)

Así pues, la consideración de los conceptos de macro y micromotivación podría tener, en lo referente al desarrollo de la motivación de búsqueda, dos implicaciones:

1) desde el punto de vista teórico, la necesidad de tener en cuenta, junto a los atributos individuales que predicen la intención de búsqueda (variables micro), los factores "contextuales" que pueden convertir esa intención en búsqueda efectiva (variables macro); y

2) desde el punto de vista de la intervención psicosocial, la conveniencia de que los psicólogos no se ocupen sólo del "control percibido" sobre los resultados de la búsqueda sino que, en lo posible, tengan en cuenta todas las posibilidades de "control efectivo" que pueden desarrollarse en cada situación concreta; v.gr. facilitando la inserción del demandante a través de un programa de formación-empleo o en general un programa de "Transición a la Vida Activa."

132. Un nuevo marco para la intervención: las políticas "activas" de promoción del empleo

Las políticas de empleo activas son uno de los instrumentos que, combinando aspectos micro y macromotivacionales, pueden incidir en los dos tipos de control y favorecer la entrada de los jóvenes en la vida activa (Ricca, 1983, 1995; OIT, 1993, etc.). Por lo general, un paso previo para el desarrollo de esas políticas es la definición del perfil social y psicológico del grupo-meta o "colectivo en desventaja" de buscadores de empleo (Muklewicz y Bender, 1988; OIT, 1993). Una vez determinado ese perfil, se elaboran las acciones pertinentes que permiten mejorar la empleabilidad de ese colectivo.

- PROGRAMAS DIRIGIDOS A "COLECTIVOS EN DESVENTAJA"

En muchos países de la OCDE existe una preocupación por el acceso al empleo de los parados de larga duración, especialmente de aquellas personas (jóvenes, mujeres, minorías...) que están en desventaja a la hora de acceder al empleo en el mercado "primario". Por esta razón, se han implementado distintos programas para favorecer la inserción social y profesional de estos colectivos (JOBS y CETA en los Estados Unidos; TWL en el Reino Unido; YOUTHSTART en la Unión Europea, etc.). Una característica de esos programas es que entre sus objetivos figura tanto la mejora de la cualificación técnico-profesional como el desarrollo de valores y creencias relacionados con el trabajo (OIT, 1993). Desde tales premisas, la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos de la Psicología es un elemento clave para el éxito del programa.

En nuestro país, una disposición reciente ⁴ ha puesto en marcha con carácter general este tipo de "políticas activas de empleo" dirigidas a apoyar la inserción de los desempleados. Los programas que se derivan de esas políticas tienen como eje la mejora general de la *empleabilidad* de los buscadores de empleo. El concepto de "empleabilidad" (INEM, 1979; Muklewicz y Bender, 1988) supone, por un lado, el incremento de las perspectivas de *ocupabilidad* a través de la cualificación y, por otro, la mejora de la *disponibilidad* del sujeto, esto es, de sus actitudes y planteamientos frente al trabajo. En España, el ejemplo más notable de estos programas son los "planes de servicios integrados para el empleo" (*SIPE*). Dado que, en sentido estricto, estos planes incluyen un elenco de "variables macromotivacionales" susceptibles de control, vamos a describir el contenido de algunos de estos programas que inciden notablemente en el "control efectivo" de la Transición a la Vida Activa, indicando el papel que los psicólogos pueden jugar en ellos.

- LOS PROGRAMAS *SIPE*

Un Plan de Servicios Integrados para el Empleo es, según el INEM (1995)⁵, "un conjunto de actuaciones personalizadas y sistemáticas que integran el proceso completo de acompañamiento del demandante en su itinerario de inserción profesional". En la actualidad, estos planes pueden ser desarrollados por las entidades asociadas a los Servicios Integrados para el Empleo, es decir, aquellos entes sin ánimo de lucro que suscriben el correspondiente convenio con los servicios públicos de empleo. En lo sustancial, el objeto de estos programas es la

4.- Orden de 10 de octubre de 1995 por la que se regulan los Planes de Servicios Integrados para el Empleo y los convenios con las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo. (BOE n° 249, 18 octubre 1995)

⁵.- Orden citada (vid. *supra*).

atención directa y personalizada de los colectivos que pueden tener especiales dificultades para la inserción: los jóvenes (incluidos los universitarios), las mujeres y los parados de larga duración. Las acciones que pueden desarrollarse en los SIPES son de dos tipos: el análisis del mercado de trabajo y la mejora de la empleabilidad del demandante.

A) ACCIONES PREVIAS A LA INTERVENCIÓN: ANALISIS DEL MERCADO DE TRABAJO

Estas acciones suponen la realización de estudios en un ámbito territorial o sectorial, para conocer las características y variaciones que se producen en dicho ámbito, de cara a la planificación de las políticas activas de empleo y el apoyo a los itinerarios de búsqueda de empleo. Aunque tales programas no son competencia directa del psicólogo, le proporcionan la información necesaria para los procesos de orientación laboral y permiten dirigir los esfuerzos de búsqueda hacia sectores del mercado con posibilidades de colocación (INEM, 1989; 1995).

B) PROGRAMAS PARA LA MEJORA DIRECTA DE LA EMPLEABILIDAD

En estos programas, se da una combinación de acciones de preparación para el trabajo (formación ocupacional en varios niveles) y orientación y apoyo psicosocial. En general, mediante los procesos de mejora de la empleabilidad se trata de "desarrollar" el perfil de los demandantes tanto en el dominio técnico (capacitación) como en las variables personales que influyen en el logro de empleo (actitudes, intención de búsqueda, etc.) A su vez, estos procesos pueden dividirse

en dos grupos: las acciones que tienen por meta la evaluación del demandante y las de intervención directa sobre los desempleados.

B.1) Mejora de la empleabilidad; acciones de evaluación

Como se afirmó en repetidas ocasiones (Ricca, 1983; 1995), la correcta clasificación y calificación profesional de los demandantes de empleo no es sólo un instrumento técnico para facilitar los procesos de gestión de la colocación, sino que también es un factor de motivación que contribuye a movilizar al buscador de empleo hacia ocupaciones acordes con su perfil. Debido a su preparación en técnicas de diagnóstico y evaluación competencial, el psicólogo es un profesional idóneo para la conducción de este tipo de entrevistas para las cuales necesita, no obstante, instrumentos específicos (INEM, 1989). Las acciones de evaluación propias de la intervención sobre el desempleo incluyen la clasificación y la calificación profesional (Ricca, 1983).

- Acciones de evaluación: Entrevista ocupacional (o "entrevista de clasificación profesional")

Mediante la entrevista ocupacional, se intenta conocer en profundidad el perfil de los demandantes con vistas a la clasificación profesional, y para determinar qué actuaciones son las más adecuadas en el acompañamiento en la búsqueda de empleo. Esta entrevista constituye, pues, una vía de acceso eficaz para el diseño de un itinerario de formación e inserción. Puesto que el entrenamiento en habilidades de diagnóstico es parte integrante de la formación del psicólogo, la cualificación profesional en este campo debería centrarse en el uso de soportes informáticos para la gestión de algunos aspectos de la entrevista (v.gr., la especificación de niveles competenciales del demandante) y la utilización de taxonomías ocupacionales (CIUO, CNO, CO, etc.)

- Acciones de evaluación: Calificación profesional

Se trata de acciones encaminadas a la comprobación individual de la profesionalidad de los demandantes de empleo que desean ejercer una ocupación específica. Dichas acciones consisten en la aplicación de pruebas profesionales prácticas y de conocimientos técnicos, a menudo basadas en la técnica del "incidente crítico", que permiten definir la categoría profesional del buscador de empleo (INEM, 1989). Como es lógico, este tipo de procesos son menos relevantes que la entrevista ocupacional en el caso de los jóvenes en busca del primer empleo, debido a que éstos carecen de una experiencia profesional cualificada. Con todo, los psicólogos han tratado de paliar este inconveniente mediante la adaptación de instrumentos que permiten valorar de manera aproximada el potencial competencial del sujeto (Bolles, 1995).

B.2) Mejora de la empleabilidad; acciones de intervención sobre los parados

La orientación laboral (*career counseling*) de los desempleados jóvenes es una de las "funciones" clásicas de los servicios de colocación (Ricca, 1983) y cuenta con bastante tradición en una serie de países de la OCDE (Yost y Corbishley, 1987; McDaniels, 1989; Walsh y Osipow, 1990; Isaacson y Brown, 1993). En España, existen nominalmente departamentos de orientación en los servicios públicos de empleo, pero hasta el día de hoy su operatividad ha sido más bien escasa. Por este motivo, la generalización de los programas SIPE es el primer intento serio de introducir la orientación en las agencias de empleo (*placement centers*). Los cuatro programas que se mencionan a continuación son un ejemplo de actividades que combinan la orientación con distintas modalidades de "apoyo psicosocial".

- Mejora de la empleabilidad: Plan personal de empleo y formación

Son actuaciones individualizadas dirigidas a los demandantes de empleo que carecen de un proyecto personal, para mejorar sus posibilidades de empleo. En nuestro país, existe cierta tradición de programas afines dirigidos principalmente a mujeres, en cuya elaboración han tomado parte equipos de psicólogos (programas de preformación, iniciativas NOW 1 y 2 de la Comisión de las Comunidades Europeas, etc.) La puesta en marcha de estas "acciones positivas" ha tenido lugar en el marco de los programas de igualdad de oportunidades, sobre los que existe en la actualidad una amplia literatura (Bianca, 1987; Firth-Cozens y West, 1991; IRIS, 1994; Instituto de la Mujer *et al.*, 1995; Aramburu-Zabala, 1995).

- Mejora de la empleabilidad: Desarrollo de los aspectos personales para el empleo ("*desarrollo personal*")

Son actuaciones dirigidas a ayudar a los demandantes de empleo con dificultades particulares debidas a "barreras personales asumidas o desarrolladas": parados desanimados, personas que experimentan falta de confianza en sus posibilidades o dificultad para tomar decisiones, etc. Estos programas de desarrollo personal son habituales en casi todos los países de la Unión Europea, tanto dentro como fuera de los servicios de empleo. Las informaciones que se tienen sobre sus efectos motivacionales son más bien positivas, pero se ha señalado la conveniencia de medidas de acompañamiento que garanticen su plena efectividad (Deroure, 1990).

- Mejora de la empleabilidad: Talleres de búsqueda activa de empleo

Estos talleres proporcionan un entrenamiento en las técnicas que facilitan el proceso de búsqueda, en el caso de demandantes cuyo perfil se corresponde con ocupaciones existentes en el mercado de trabajo. Además de las sesiones SITBE del Instituto Nacional de Empleo (Inem, 1985), algunos psicólogos han contribuido a difundir estos programas a través de talleres dirigidos a colectivos específicos de universitarios, mujeres, demandantes de baja cualificación, etc. (García y otros, 1986; Fernández y Aramburu-Zabala, 1992; 1993; Aramburu-Zabala y Fernández, 1987; 1994a). También en otros países este tipo de intervención psicosocial cuenta con una sólida tradición, como hemos visto anteriormente (Azrin y otros, 1975; Azrin y Besalel, 1980; Mills, 1983)

- Mejora de la empleabilidad: Sesiones de Información profesional para el empleo

Incluye un conjunto de acciones dirigidas a facilitar a los demandantes de empleo los datos necesarios sobre posibilidades y requisitos de entrada en las ocupaciones, y las opciones disponibles en el ámbito territorial y ocupacional en que se desarrolla la búsqueda de empleo. La conducción de estas sesiones requiere la presencia de profesionales expertos en el manejo de procesos y dinámicas grupales (Yost y Corbishley, 1987), y una constante actualización de datos del mercado de trabajo (por ejemplo, a través del Observatorio Permanente de las Ocupaciones; los Estudios Sectoriales de Necesidades de Formación, etc.) El interés de estos programas queda de manifiesto por la correlación que existe entre la calidad de las informaciones que maneja el demandante y la intensidad con que se asume la búsqueda de empleo (Blau, 1994).

C) Otros programas de Transición a la Vida Activa: planes de empleo-formación; educación del sentido de la iniciativa.

Se trata de un conjunto de programas que, en parte, se desarrollan al amparo de la normativa sobre Convenios con Corporaciones Locales, Plan FIP, Escuelas-Taller y Casas de Oficios. Su finalidad básica es la contratación de jóvenes desempleados para la realización de servicios y obras de interés social, para lo que se utilizan las modalidades específicas de "contratación juvenil". Por su parte, los programas de educación del sentido de la iniciativa se proponen asesorar y hacer el seguimiento de los jóvenes que desarrollan un proyecto empresarial propio. Aunque estos programas dependen de las políticas de empleo vigentes en cada momento, su conocimiento por parte de los psicólogos tiende a facilitar la gestión del resto de las intervenciones vistas. Conviene señalar, al respecto, que la efectividad de los planes de empleo-formación que ponen el acento en la preparación para un oficio concreto más que en la orientación hacia el trabajo en general ha sido puesta de relieve en las revisiones efectuadas por una serie de autores como Salipante y Goodman (1976) y Hayes y Nutman (1981).

* * *

133. Consecuencias para la intervención psicosocial

Como se vió más arriba, las propuestas de intervención *psicológica* sobre el desempleo a menudo han sido objeto de una tibia acogida entre los profesionales no psicólogos y los propios desempleados (O'Brien, 1986). En este sentido, el estigma del "prejuicio psicológico" (Casal, Masjuan y Planas, 1991) y el riesgo de acabar "culpabilizando a la víctima" (Kieselbach, 1989; Alvaro, 1992) han inducido a la prudencia a los investigadores interesados en el desarrollo de estrategias de *coping* basadas en la motivación de búsqueda. Winefield y otros (1993) son un buen ejemplo de esta cautela. Estos autores destacan el hecho de que, de todas las variables que predicen el logro de un empleo y la reacción de los jóvenes ante el paro, sólo una (el uso del tiempo) puede considerarse que estaba bajo su control directo. Consecuentes con ese hallazgo, sus recomendaciones a los jóvenes en paro se centran en la participación en actividades de ocio constructivo y el mantenimiento de los contactos interpersonales, más que en una búsqueda esforzada de empleo. Feather (1993), por su parte, reacciona con firmeza ante la generalización abusiva de de Schaufeli y Van Ypersen (1993), quienes afirman que, en su muestra de jóvenes titulados universitarios holandeses, "el mayor determinante del desempleo era la falta de voluntad para buscar trabajo con energía". Finalmente, la evidencia de que son los buscadores de empleo con mayor *job commitment* quienes sufren más los efectos del paro prolongado (Blanch, 1989; Winefield y otros, 1993; etc.) debiera hacer pensar a quienes todavía opinan que el desempleo juvenil es ante todo un asunto de "expectativas optimistas" o "adecuado reforzamiento de conductas".

Estos planteamientos han llevado a algunos psicólogos a cuestionar la validez y aplicabilidad de los paradigmas "micromotivacionales" en la intervención sobre el desempleo. Si, como parece razonable, ninguna estrategia de intervención debe poner énfasis en la "expectativa de control" sobre el empleo más allá de un cierto límite, se podrá pedir al psicólogo que esté al tanto del conjunto de factores personales y situacionales que pueden mejorar las perspectivas de inserción de los jóvenes. Por consiguiente, conviene que los profesionales que tratan de "motivar" a los universitarios hacia la búsqueda de empleo activa se impliquen directamente en el diseño y gestión de Programas de Transición cuya meta es suministrar a los jóvenes las *recompensas secundarias* y las *vitaminas* (Warr, 1987) que tradicionalmente se asocian al empleo. Dado que las "expectativas de resultados" que los psicólogos tienen en este área son muy convincentes, es de creer que un buen número de especialistas se sientan "motivados" para asumir este desafío profesional.

* * *

TOMO 1

**PARTE II. INTERVENCION SOBRE LA TRANSICION A LA VIDA
ACTIVA: UNA INVESTIGACION APLICADA.**

2. PARTE II. INTERVENCION SOBRE LA TRANSICION A LA VIDA ACTIVA: UNA INVESTIGACION APLICADA.

21. INTRODUCCION A LA INVESTIGACION

En la Primera Parte de este estudio se han revisado los principales modelos teóricos e investigaciones empíricas relacionados con la búsqueda de empleo. Asimismo, se ha destacado la importancia que tiene la investigación relativa a las *creencias de control* como variables intervinientes que explicarían en ciertos contextos la motivación y las conductas de búsqueda. Por otro lado, hemos mencionado algunos inconvenientes de los enfoques micromotivacionales, lo que nos llevaba a considerar la posibilidad de que las intervenciones psicosociales se interesen tanto en la mejora de los recursos psicológicos del individuo como en el desarrollo de otros factores de los que también depende la *ocupabilidad* del demandante de empleo (Alvaro, 1992).

En la Segunda Parte, deseamos presentar un estudio referido a algunas de las variables psicosociales que presumiblemente influyen en la motivación de búsqueda, basados en las observaciones de una muestra de universitarios madrileños. La finalidad de este estudio es doble. Por un lado, hemos querido *confirmar* una hipótesis de la teoría de la Expectativa-valencia relativas a las variables que predicen la intención y los comportamientos de búsqueda de empleo. Por otro lado, nos ha parecido interesante *explorar* los posibles efectos del Taller sobre algunas variables potencialmente *precursoras* de la búsqueda y la intención de búsqueda, así como las diferencias por género en esas variables. Por consiguiente, la investigación tendrá un doble enfoque, confirmatorio y exploratorio, que se detalla en el apartado siguiente.

22. METODOLOGIA, PREDICCIONES Y OBJETIVOS

De acuerdo con este doble propósito, dividiremos el estudio en dos partes:

- *Estudio confirmatorio:* en el mismo, y mediante un diseño de tipo correlacional se pretende verificar la hipótesis siguiente, formulada por dos investigadores (Ullah y Banks, 1985) en un trabajo vinculado a la teoría general de la Expectativa-valencia:

H₁: Las expectativas de resultados en la búsqueda de empleo y el valor que se otorga al hecho de conseguir un empleo son dimensiones asociadas a la actividad de búsqueda de empleo de un demandante.

En línea con dicha hipótesis hemos formulado estas dos predicciones¹:

P₁: En los universitarios que terminan los estudios, los mayores niveles de Expectativa de resultados estarán asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda; y

P₂: En los universitarios que terminan los estudios, los mayores niveles de Centralidad o Importancia del empleo² estarán asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda.

¹ Las predicciones que se formulan a continuación deben considerarse *confirmatorias* en el sentido de que se basan en una hipótesis clásica de la teoría de la Expectativa-valencia y también por utilizar una metodología e instrumentos similares a los de muchos investigadores que analizan la "motivación de búsqueda" desde el modelo *Expectancy-valence*. Conviene precisar, sin embargo, que en nuestro estudio hemos analizado tanto las tradicionales "expectativas de resultados específicos" como las "expectativas generalizadas" y en particular el efecto del estilo explicativo individual (cfr. Tenen y Herzberger, 1986; Seligman, 1991) sobre la actividad de búsqueda. Esta posición estaría en la línea de los trabajos recientes de Feather (1990; 1992, etc.) donde se pone de manifiesto la similitud entre la Expectativa de resultados y la dimensión de Optimismo-Indefensión. Por consiguiente, estamos intentando confirmar una hipótesis sustantiva de un modelo teórico que en la práctica presenta distintos matices y formulaciones (ver Parte 1) que hemos intentado recoger en nuestra selección de variables e instrumentos de medida (pp. 120 y ss.)

² En la literatura sobre Búsqueda de empleo se utilizan de manera más o menos equivalente los términos *Centralidad del empleo* (*Job centrality; Employment centrality*; Feather, 1982), *Importancia del empleo* (*Employment importance*; Feather, 1986) y *Valencia (positiva) del empleo* (*Positive valence of employment*; Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983) para referirse a la importancia que tiene para el sujeto el hecho de encontrar trabajo en un plazo razonable (cfr. necesidad del empleo o *job need* como determinante del "atractivo" de éste). Nótese que este concepto es muy distinto al de *Work centrality* o *Centralidad del trabajo* (MOW, 1987, etc.), que es sin duda una noción menos vinculada a la idea de "necesidad inmediata" y mucho más afín al sistema axiológico y la propia "ética laboral" del individuo (*Work values; Work ethic values...*; Feather y Barber, 1983, etc.)

- *Estudio exploratorio*: por otro lado, utilizaremos una metodología de tipo comparativo³ a fin de:

(1º) *evaluar los posibles efectos del Taller de entrenamiento en habilidades de búsqueda comparando los resultados *pre* y *post* obtenidos por el grupo experimental y el grupo de control en las variables mediadoras de la búsqueda de empleo y en los propios comportamientos de búsqueda; y*

(2º) *explorar las diferencias por género en todas esas variables (i.e., Condiciones planteadas respecto al empleo, Temores ante la búsqueda, Expectativas de resultados, Centralidad del empleo, y Metas de carrera).*

³ Como puede apreciarse en las líneas que siguen, hemos adoptado un punto de vista un tanto ecléctico en cuanto a los términos utilizados para describir la metodología del estudio. Si bien el estudio que planteamos se aproxima en cierto sentido a un cuasi-experimento, hemos preferido hablar de una *metodología comparativa*, distinguiendo en este ámbito los dos niveles de diseño tradicionales; a saber, los de naturaleza *propia*mente *comparativa* y los *correlacionales* (cfr. Burgaleta, Fernández, Sánchez y Quiroga, 1991; pp 17 y ss.). Igualmente, estamos hablando de “*confirmación (verificación) de hipótesis*” (siempre que haya un respaldo de teorías y estudios previos consolidados) a sabiendas de que, en rigor, los diseños correlacionales predictivos remiten al ámbito de la mera exploración y descripción, más que al establecimiento de relaciones de causalidad entre variables. Dado que los conceptos anteriores no son en absoluto inflexibles (cfr. *ibid.*; p. 28), nos ha parecido que estas pequeñas licencias son aceptables a la hora de referirnos al tipo de diseño y a la metodología empleada.

El cuadro siguiente resume las *predicciones* que intentamos verificar en el estudio confirmatorio y los *objetivos* del estudio exploratorio:

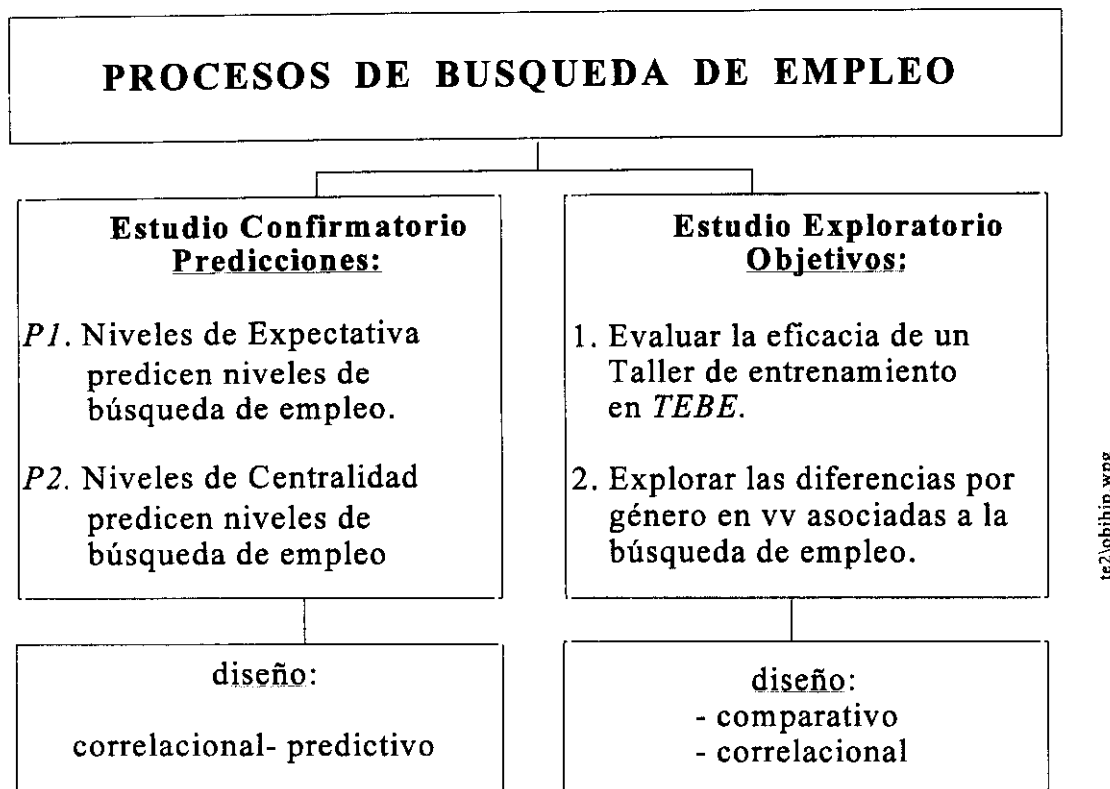


Figura 9.- Predicciones y objetivos de la investigación.

23. MUESTRA

Con vistas a alcanzar las metas descritas más arriba, hemos realizado un estudio transversal y longitudinal sobre una muestra de universitarios que terminan sus estudios en la Universidad de Alcalá de Henares, en Madrid.

Las principales características de esta muestra son:

a) *Grupo experimental* (n = 133). Sujetos que toman parte en un Taller de dieciseis horas de duración repartidas en tres sesiones⁴ que se impartieron mediante un acuerdo con el Centro de Orientación e Información de Empleos de la Universidad de Alcalá de Henares en el curso académico 1995-96. Este Taller, que se describe en detalle en otro lugar (Anexo 1), tenía un doble objeto de cara a los participantes:

- por un lado, mejorar las destrezas que los universitarios necesitan en el proceso de búsqueda activa de empleo como, por ejemplo, rellenar un *curriculum*, superar una entrevista de selección, crear redes de contactos informales, etc.

- por otro, mejorar las actitudes y creencias de control de los sujetos en relación con la búsqueda de empleo, haciendo hincapié en los aspectos siguientes:

- la mejora en las creencias de control sobre los resultados de la búsqueda (*control beliefs; outcome expectancies*, etc.) ;

- la reducción o extinción de los temores o "fantasías" injustificadas que pudieran existir en relación con el empleo y su búsqueda; y

- la reducción de las exigencias excesivas en torno al trabajo y sus condiciones (salario, horarios, tipo de tareas...)

Los participantes en esta experiencia son universitarios de ambos sexos de último año de carreras universitarias medias y superiores que acuden a las oficinas

⁴. - El Taller y los materiales instruccionales SABE, Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo, han sido elaborados específicamente para poblaciones universitarias por el Doctor Julio Fernández y el propio autor y se vienen aplicando con regularidad en programas implementados por los COIEs de distintas Universidades desde el año 1993 (ver Bibliografía.)

del COIE de la Universidad de Alcalá de Henares a principios del curso académico 1995-96 y que se interesan por los programas de Transición a la Vida Activa organizados por el COIE de esta Universidad. Para garantizar en lo posible el control de las variables “motivacionales”, en la selección de los grupos experimental y de control se procedió de la siguiente manera (para un precedente, *vid.* Vinokur y otros, 1991): los sujetos que cumplían los requisitos básicos para tomar parte en la experiencia fueron informados de la posibilidad de participar de manera voluntaria bien en un Taller de Búsqueda de Empleo que se impartiría en fechas próximas bien en un programa de formación a distancia consistente en la entrega de un paquete de materiales autoinstruccionales (ver elementos de muestra en el Anexo 2). Para esta experiencia se seleccionan únicamente aquellos sujetos que manifiestan su interés *indistintamente* por uno u otro programa, asignándoseles de manera aleatoria al programa presencial (Taller de búsqueda de empleo) o al denominado programa a distancia (en realidad, un cuaderno con informaciones básicas sobre los pasos a seguir en la búsqueda de empleo tras finalizar los estudios). A estos últimos sujetos se les ofrece, adicionalmente, la posibilidad de tomar parte en una nueva edición de los Talleres a realizar en 1997. Los sujetos pertenecen a distintas carreras medias y superiores que se imparten en la actualidad en la Universidad de Alcalá de Henares con un ligero predominio de las mujeres sobre los varones, lo que se corresponde en líneas generales con los porcentajes actuales de matrícula en dicha Universidad.

b) Grupo de control (n = 133). Se trata de los sujetos que fueron asignados aleatoriamente al “programa mínimo” de materiales autoinstruccionales. A estos sujetos se les entrega un Cuaderno con informaciones básicas y un cierto número de Hojas de Trabajo al principio de la experiencia. Igualmente, se les reúne en dos ocasiones para cumplimentar los protocolos pre y post que permitirán realizar la comparación transversal respecto a los participantes en el Taller SABLE.

El perfil general de estas dos muestras se resume en el Anexo 3.

24. PROCEDIMIENTO

A principios del curso académico 1995-96 se realiza la selección de los candidatos a esta experiencia mediante el procedimiento indicado más arriba. El Taller de búsqueda de empleo tiene lugar en el segundo trimestre de ese mismo año académico e incluye una recogida de datos biográficos y actitudinales al comienzo (T1) y al fin de la intervención (T2) en el caso del grupo experimental y en dos periodos análogos en el grupo de control (T1 y T2). El seguimiento (T3) se realiza en el cuarto trimestre de 1996 a través de una encuesta telefónica a todos los sujetos. En T1, T2 y T3 la recogida de datos se realiza mediante sendos *cuestionarios* multitemáticos (*Datos-A*, *Datos-B* y *Resul*, respectivamente) que incluyen una serie de ítems cerrados relativos a proyectos y expectativas laborales y de búsqueda de empleo, centralidad del empleo, estrategias de búsqueda de empleo y otras variables significativas para la búsqueda. Igualmente, en T1 se aplicó una medida general de *expectativas de controlabilidad/optimismo*, la versión abreviada del ASQ elaborada por Seligman (1991), y la Escala de Desarrollo de Carrera *EDECA*, un protocolo que explora las "metas de carrera" y los "medios" o estrategias que piensa utilizar el sujeto.

* *Análisis Transversal*. Con los instrumentos mencionados se pretende evaluar algunos aspectos de la *personalidad laboral*, la disponibilidad para el trabajo y los comportamientos de búsqueda (T1, T2, T3) de los participantes en el Taller, comparándolos con el perfil de quienes, en situación análoga, son asignados a un grupo de control.

* *Análisis Longitudinal.* Igualmente, se pretende realizar un seguimiento de ambos grupos de sujetos para comprobar la continuidad de los posibles efectos del Taller y observar si los niveles de Expectativas, centralidad o Valencia positiva del empleo, etc. se mantienen en el periodo comprendido entre el Segundo Trimestre del año 1996 (o 2T96; curso académico 1995-1996) y el Cuarto Trimestre del mismo año (4T96), así como los eventuales efectos de la intervención sobre la intención y las conductas de búsqueda de empleo.

* * *

25. LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

A continuación se describen las características principales de los instrumentos usados en la investigación (para un examen más detallado, ver también Anexo 4):

(1) *MOBILE/DATOS-A*:

El protocolo *DATOS-A* (Fernández y Aramburu-Zabala, 1993) es un cuestionario multitemático utilizado por primera vez en 1991 en los talleres de entrenamiento en búsqueda de empleo que se imparten en una serie de centros colaboradores del Inem dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional. El protocolo *DATOS-A* recoge datos básicos de los participantes en el Taller que sirven para obtener una línea de base que permita verificar posteriormente el efecto de la intervención. En la versión utilizada en el presente estudio se recogen una serie de informaciones referidas al *historial formativo-laboral del alumno, proyectos de carrera, situación familiar y social, y actitudes y valencias laborales* y que se concretan en las cuatro áreas siguientes: Antecedentes individuales, Proyectos de carrera profesional, Estatus y situación familiar y Actitudes frente a la búsqueda de empleo (ver Anexo 4.). Por consiguiente, el protocolo *DATOS-A* es un instrumento que nos permite explorar un conjunto de variables de la "personalidad laboral" y del historial académico-formativo del sujeto que podrían predecir la motivación y el esfuerzo de búsqueda.

En cuanto a su aplicación concreta, el protocolo *DATOS-A* se rellena en el momento inicial del Taller, una vez realizada la presentación de todo el grupo y cuando se ha establecido el *rapport* con los asistentes. Tras la recogida de los protocolos, las respuestas son calificadas según un sistema de codificación

elaborado *a priori*. Conviene destacar, por último, que la mayor parte de las variables de este protocolo (como, por lo demás, del resto de los instrumentos con excepción del ASQ) se han operativizado en los niveles de medida nominal y ordinal lo que determina un tratamiento estadístico específico.

(2) ESCALA DE DESARROLLO DE CARRERA EDECA-96:

Es un protocolo autoadministrado que recoge información sobre los objetivos laborales del sujeto y las estrategias para acceder a esas metas. En concreto, este instrumento nos ofrece información sobre (a) la importancia (b) el estado actual (c) las perspectivas (d) las posibles interferencias, y (e) el rango o jerarquía de prioridades de un cierto número de metas de carrera como, por ejemplo, el contenido de las tareas que se realizarán en el trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales, los beneficios materiales, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, y otras.

El EDECA permite distintas posibilidades de explotar los datos, que van desde la medida del grado de "coherencia" o "dispersión" de los objetivos laborales o del ajuste medios-metas hasta la constatación de la jerarquía de prioridades de cada sujeto. Asimismo, la combinación de las escalas de "Importancia" y "Perspectivas" nos ofrece un índice de concordancia entre expectativas e importancia de una serie de "resultados" laborales que se aproxima bastante a la noción de "controlabilidad" de que hablamos más arriba.

Con anterioridad a este estudio, otras versiones del *EDECA* se han utilizado en contextos de evaluación del potencial de desarrollo de carrera, por ejemplo, con trabajadores en activo (Compañía Telefónica, etc.) y con grupos de orientadoras laborales y mujeres demandantes de empleo, en el marco de los programas de Preformación de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid (1993-1996).

(3) *ATTRIBUTIONAL STYLE QUESTIONNAIRE (ASQ)*, DE SELIGMAN (1991)

Este instrumento es una adaptación del Cuestionario de Estilo Atribucional (Peterson y otros, 1982) realizada por el propio Seligman (1991) para evaluar de forma colectiva el "estilo explicativo" de los sujetos. Como es sabido, el concepto de Estilo Atribucional está vinculado a la teoría de la Indefensión, sobre todo a partir de la reformulación de ésta por Abramson y otros en 1978 (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978) y el posterior desarrollo de la dimensión de *hopelessness* (Abramson, Metalsky y Alloy, 1989). Tenen y Herzberger (1986) consideran que el ASQ predice bien un cierto número de variables psicológicas y conductuales vinculadas al Estilo explicativo individual. Seligman (1991), por su parte, se refiere a dicho estilo como una medida general de "optimismo-pesimismo", un concepto muy próximo a la interpretación que hace Feather (1992) de la variable Expectativa de resultado.

La versión inicial del ASQ (Peterson y otros, 1982) consta de seis subescalas

que exploran los patrones de explicación habituales de los sujetos ante sucesos vitales positivos y negativos: Estabilidad (bueno/malo), Globalidad (bueno/malo) e Internalidad (bueno/malo). Además, existen dos puntuaciones globales que se derivan de las seis subescalas y que son una medida de los Estilos Atribucionales “para sucesos buenos” y “para sucesos malos”. Los autores relacionan el Optimismo-pesimismo explicativo con la mayor o menor proclividad hacia la Indefensión aprendida, y por esta razón consideran esta dimensión como un predictor válido de determinadas reacciones de tipo conductual, afectivo y cognitivo. Recientemente, otros equipos de investigadores (por ejemplo, Winefield y otros, 1993) han destacado el interés de la teoría de la Indefensión para explicar tanto la motivación como las conductas de búsqueda de empleo, aunque de momento no han desarrollado una investigación sistemática en tal sentido.

Por nuestra parte, el formato del ASQ que hemos utilizado (Seligman, 1991) consta de las seis subescalas clásicas (*Permanencia, Profundidad y Personalización*, para situaciones *buenas* y *malas*) que se combinan para producir tres puntuaciones globales: Optimismo (*TotalB*), Pesimismo (*TotalM*) y una puntuación general de Optimismo vs. Pesimismo (*TotalB-M*) que Seligman interpreta como Resistencia a la Indefensión. Este autor argumenta que estas puntuaciones pueden interpretarse también como medidas globales de autoconfianza y resistencia a la depresión.

Existen pocos datos acerca de la fiabilidad del ASQ, fuera de los que ofrecen autores como Peterson y otros (1982), quienes refieren unos índices de consistencia bastante respetables (coeficientes de .75 y .72 para las escalas de estilo atribucional de “sucesos buenos” y “sucesos malos”). Por nuestra parte y usando la versión de 1991 (Anexo 4) hemos obtenido índices de consistencia interna algo más modestos pero todavía importantes (coeficientes de fiabilidad de .63 y .58 para las escalas derivadas *TotalB* y *TotalM*, respectivamente). Cada una de estas escalas consta de 24 ítems. En las subescalas de ocho ítems hemos

una fiabilidad media de .46 con valores que oscilan entre .36 y .61. Por otro lado, en los análisis de clusters efectuados en T1 sobre las principales variables del tipo “expectativas” aparece con toda claridad una dimensión de “estilo optimista” (que agrupa las subescalas del ASQ Pmb, Pfb y Psb) y otra de “estilo pesimista” (subescalas Pmm, Pfm y Psm), que a continuación forma un cluster con las dos “expectativas específicas” de búsqueda de empleo⁵ (variables *PosibA* y *Tiempo2A* del protocolo *DatosA*; ver Addenda, Anexo 7)

Dada la similitud entre los conceptos de Optimismo y Expectativa de resultados señalada más arriba, nos ha parecido conveniente incluir en nuestra investigación esta versión del ASQ para explorar las posibles conexiones con la actividad de búsqueda de empleo. En este sentido, parece razonable predecir que el Estilo atribucional pesimista correlaciona con un bajo nivel de búsqueda mientras que el optimista predice un esfuerzo de búsqueda comparativamente alto.

(4) *MOBILE/DATOS-B*

Similar en cuanto a formato al *DATOS-A*, el protocolo *DATOS-B* se centra más bien en las *intenciones y objetivos específicos de búsqueda* al finalizar el Taller *SABE* (T2-T3). *DATOS-B* es, por tanto, una medida postratamiento que sirve para comprobar los cambios eventuales inducidos por las sesiones de búsqueda de

⁵Como se indica más adelante, esa proximidad entre el “Pesimismo genérico” (ASQ) y las “expectativas específicas” de búsqueda de empleo (*DatosA*) tiene sentido si se considera el procedimiento de codificación usado en el protocolo *DatosA*, donde las puntuaciones más altas indican precisamente falta de expectativas (*PosibA*, 5 = ninguna posibilidad de encontrar empleo; *Tiempo2A*, 5 = más de un año de perspectiva de paro). Por consiguiente, las variables *PosibA* y *Tiempo2A* del protocolo *DatosA* han de interpretarse, en este contexto, en el sentido de “pesimismo ante la búsqueda” (ver Anexo 7).

empleo. Este protocolo se rellena en el momento de finalizar las sesiones y su codificación y tratamiento estadístico son parecidos a los del cuestionario *DATOS-A*.

(6) *MOBILE/RESUL*

El protocolo *RESUL* es un instrumento utilizado en el Seguimiento (T3) para medir los posibles efectos del Taller en relación con las pautas de búsqueda de empleo, principales estrategias usadas entre T2 y T3, dificultades encontradas y proyectos cara al futuro.

- Justificación de los instrumentos

Resumiendo los puntos de vista expresados en la Primera Parte, puede decirse que, en general, hay una base consistente en la literatura psicológica que permite suponer que la motivación de búsqueda tiene que ver con el sistema de expectativas y creencias individuales, y con la intensidad de las valencias que el sujeto asocia al empleo (Blanch, 1990; Feather, 1992; Winefield y otros, 1993). Desde esta consideración, parece muy justificado el interés de los investigadores por el estudio de las percepciones y valoraciones subjetivas como posibles *mediadores psicosociales de las conductas de búsqueda de empleo*. Por último, una parte de los ítems introducidos en los protocolos *DATOS-A*, *DATOS-B* y *RESUL* intentan medir la efectividad del Taller de entrenamiento en cuanto a conductas de búsqueda desarrolladas, disponibilidad para el empleo y temores ante la búsqueda. Como ya se ha indicado, la inclusión de estas variables está en línea con la tradición de considerar los talleres de entrenamiento en búsqueda de empleo como una modalidad de intervención psicosocial cuyos efectos y consecuencias deben

evaluarse de forma rigurosa (Azrin y Besalel, 1980; Hayes y Nutman, 1981; Caplan y otros, 1989, etc.)

En cuanto a la elección y elaboración de instrumentos de medida, hemos optado por un conjunto de instrumentos autodescriptivos relativamente "atípicos" respecto a la evaluación psicométrica tradicional, pero que son más aptos para explorar algunos aspectos significativos de un fenómeno bastante complejo, como son las dimensiones que predicen la motivación y las conductas de búsqueda de empleo.

26. EL TRATAMIENTO Y EL GRUPO DE CONTROL

- Grupo experimental: objeto y objetivos de la Intervención

Las Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo SABE (Fernández y Aramburu-Zabala, 1993) son una modalidad de intervención psicosocial que se dirige a demandantes de empleo de nivel universitario que cursan o acaban de cursar distintas diplomaturas y licenciaturas. Se trata, por tanto, de una intervención grupal cuya meta es el aprendizaje de conductas de búsqueda efectivas, dentro de la tradición psicológica de diseño de intervenciones aplicables a la búsqueda de empleo (v.gr., Azrin y Besalel, 1980; Caplan y otros, 1989, etc.).

En general, el objeto del taller de búsqueda de empleo es adiestrar a los demandantes en las conductas y habilidades necesarias para la inserción en la vida activa. En un sentido amplio, las habilidades que preparan para la Vida Activa van más allá del adiestramiento de destrezas para la selección. Por tanto, será necesario fijarse, adicionalmente, otros objetivos:

1°. Enseñar a definir y valorar el propio perfil (intereses, incentivos, posibilidades, "encaje" en el mercado), extinguiendo en lo posible actitudes negativas y ambivalencias respecto al trabajo;

2°. Animar y motivar a las personas, ayudando a delimitar una imagen positiva de sí mismos/as y de su cualificación;

3°. Preparar estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes, aprendiendo a organizar la propia "agenda de búsqueda de empleo"; y

4°. Adiestrar en técnicas específicas para la superación de procesos de selección formales e informales, y para gestionar la fase de admisión y periodos de prueba.

El Anexo 1 incluye información adicional referida a los contenidos, metodología, sistemática de impartición y otros aspectos relevantes de las Sesiones SABE. Igualmente, puede obtenerse una información sistemática de las características del Taller (objetivos didácticos, desarrollo de las sesiones, contenidos...) en la bibliografía final (Fernández y Aramburu-Zabala, 1993; Aramburu-Zabala y Fernández, 1994a).

- "Intervención mínima" en el grupo de control

Por otro lado, la entrega en T-1 de un sencillo *Cuaderno de Materiales Autoinstruccionales* (Anexo 2) a los sujetos del grupo de control fue el pretexto que nos permitió captar y mantener su motivación a lo largo del estudio. Este Cuaderno consta de tres Unidades:

UNIDAD 1.- "SITUARSE"

Su objeto es sugerir pistas para que los participantes definan sus preferencias, posibilidades y condicionamientos en relación con un determinado puesto o área profesional (*qué quiero y qué puedo hacer; qué quiero ganar y "gastar" en la búsqueda, etc.*)

Esta Unidad consta de una serie de materiales autocumplimentados para ayudar a definir el perfil de intereses y capacidades del sujeto, y poner éste en relación con las oportunidades del mercado.

UNIDAD 2- "DETECTAR"

El objeto de esta Unidad es sugerir estrategias para aprovechar los canales de búsqueda más apropiados al nivel y objetivo profesional del sujeto: anuncios en la prensa, autocandidatura, oficinas de empleo, etc.; así como desarrollar estrategias de búsqueda sostenida a lo largo del tiempo ("*Mantenerse*").

UNIDAD 3.- "CONVENCER"

El objeto de esta Unidad es facilitar el dominio práctico de las habilidades para superar con éxito el proceso de selección en sus diferentes etapas: *curriculum vitae*, entrevistas, tests psicotécnicos, fase de admisión, etc.

27. ELABORACION Y PRESENTACION DE DATOS.

Los datos de este estudio se han elaborado con el programa estadístico *BMDP* (versión *PC90*) ejecutado en Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid. A continuación se ofrecen algunos de los resultados más relevantes. En cuanto al orden seguido en la presentación de los datos, en primer lugar presentamos el *análisis confirmatorio* de dos predicciones vinculadas a la teoría de la Expectativa-valencia y a continuación hacemos lo mismo con el *análisis exploratorio* de los efectos del Taller y las diferencias de género. Para facilitar la lectura de los resultados, en esta Segunda Parte nos limitamos a presentar una panorámica de los resultados principales (estadísticamente significativos) así como una interpretación de los mismos, remitiendo para más detalles al Anexo 7.

28. RESULTADOS

281. ESTUDIO CONFIRMATORIO

● COMPROBACION DE UNA HIPOTESIS VINCULADA A LA TEORIA DE LA EXPECTATIVA-VALENCIA

Más arriba, hemos señalado que buena parte de las investigaciones en el área de la "Psicología del desempleo" están elaboradas sobre puras intuiciones o a partir de conceptos extraídos del sentido común. Aunque algunos autores se han sentido a gusto en un contexto más bien ateórico, la introducción de marcos conceptuales sistemáticos es útil tanto para establecer relaciones causales entre las variables como para facilitar la comparación entre resultados de distintas investigaciones. Por esta razón, a partir de los supuestos de una teoría con un historial extenso de investigación sobre búsqueda de empleo, hemos intentado someter a prueba dos proposiciones básicas de la misma en una muestra de estudiantes universitarios.

Nuestra primera predicción relaciona la Expectativa de logro de empleo con la actividad real de búsqueda de empleo y con las intenciones de búsqueda. El supuesto subyacente en esta predicción es que las creencias individuales son variables mediadoras que pueden contribuir a explicar las conductas de búsqueda de empleo:

P1.- Los mayores niveles de Expectativas de resultados van asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda.

La segunda predicción pone en relación la Centralidad del empleo con el esfuerzo de búsqueda y con la intención de búsqueda. La literatura psicosocial ha elaborado muchos términos para referirse a la idea de Centralidad o Importancia del empleo, (Blanch, 1990), un concepto referido en general a los aspectos más instrumentales del empleo (las “valencias”) y que difiere un tanto de la noción más extensa de Centralidad del Trabajo (MOW, 1987). Uno de esos términos es la *Positive valence of employment* (Feather y Davenport, 1981). Dado que en muchas investigaciones sobre búsqueda de empleo la *Positive valence* equivale a Centralidad o Importancia del logro de empleo (esto es, necesidad de encontrar un empleo sin demora), en este trabajo vamos a utilizar los conceptos de *Job valence* y Centralidad o importancia del Empleo (no del Trabajo) indistintamente. Por nuestra parte, hemos formulado la segunda predicción de la manera siguiente:

P2.- En los universitarios que terminan los estudios, los mayores niveles de Centralidad o importancia del empleo van asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda.

ANALISIS DE DATOS

A fin de verificar las predicciones 1 y 2, hemos procedido a analizar por medio del estadístico χ^2 la relación existente entre: (A) las Expectativas de resultado y el esfuerzo o la intención de búsqueda, y (B) la Centralidad del empleo y el esfuerzo o la intención de búsqueda. A continuación se ofrece una panorámica de todos estos análisis remitiendo para más detalles sobre los mismos al Anexo 7.

A) RELACIÓN ENTRE EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O INTENCIÓN DE BÚSQUEDA

P1.- En los universitarios que terminan los estudios, los mayores niveles de Expectativas de resultados van asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda.

■ *Sumario de variables*

VVII: Expectativas de resultado:

Las Expectativas de resultado pueden definirse de manera general como la percepción subjetiva de que determinadas acciones son instrumentales para la consecución de unos resultados que son valiosos para el sujeto, en este caso, conseguir empleo (Daft y Steers, 1986).

Variables analizadas:

La operativización del constructo de “Expectativa” puede hacerse de distintas maneras. Por nuestra parte, lo hemos operativizado...

● *Como perspectivas de logro de empleo:*

- *PosibA:* Perspectivas de encontrar empleo (o posibilidades percibidas) en T1

● *Como tiempo que ha de transcurrir antes del logro de empleo:*

● *Como ajuste entre valencia de metas y perspectivas de logro de empleo:*

- *RmetaAC*: Variable derivada por transformación de las escalas de Importancia y Perspectivas del protocolo EDECA⁵ que mide el *ajuste* o concordancia entre la importancia que concede cada sujeto a determinadas metas laborales y las perspectivas de lograr éstas en un futuro próximo

● *Como estilo explicativo “optimista” o “pesimista” en general, (Seligman, 1991):*

- *TotalB*: Estilo explicativo optimista (escala ASQ) - Expectativas “generalizadas” de control de resultados.
- *TotalM*: Estilo explicativo pesimista (ASQ)- Expectativas “generalizadas” de control de resultados.
- *TotalB-M*: Medida general de Optimismo (ASQ)- Expectativas “generalizadas” de control de resultados.

La Tabla siguiente contiene los códigos de identificación de las variables anteriores. Puede encontrarse más información sobre las mismas en los Anexos nº 4 (Protocolos de Recogida de Datos), 5 (Codificación de Variables) y 7 (Datos Estadísticos).

⁵ Correlación ordinal intrasujeto (Spearman) entre las puntuaciones obtenidas en las escalas de Importancia y Perspectivas de Metas.

Tabla 3 Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Código
<i>PosibA</i>	48
<i>Tiempo2A</i>	49
<i>RmetaAC (t)</i>	-
<i>TotalB (t)</i>	-
<i>TotalM (t)</i>	-
<i>TotalB-M (t)</i>	-
<p>(t) = Variables obtenidas por transformación . <u>RmetaAC</u>: correlación ordinal de Spearman -intrasujeto- entre la serie de variables (Meta*A, Meta*C) del protocolo EDECA (véanse var. 176 y ss); <u>TotalB</u>: sumatorio intrasujeto de las variables PMB (217), PFB (219) y PSB (221) del ASQ de Seligman; <u>TotalM</u>: sumatorio intrasujeto de las variables PMM (216), PFM (218) y PSM (220) del ASQ; <u>TotalB-M</u>: diferencia individual TotalB - TotalM.</p>	

VVDD: Intensidad del esfuerzo de búsqueda/de la intención de búsqueda, en tres momentos diferentes:

- *OrganA* (esfuerzo de búsqueda - entendido como *conducta*, previa al Taller)
- *OrganB* (esfuerzo de búsqueda - como mera *intención*, al finalizar el Taller (T2))
- *Organ1R* (esfuerzo de búsqueda - como *conducta* efectiva, entre T2 y T3)
- *Organ2R* (esfuerzo de búsqueda - como *intención*, a partir de T3)

Tabla 4 Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Código
<i>OrganA</i>	23
<i>OrganB</i>	89
<i>Organ1R</i>	245
<i>Organ2R</i>	246

■ *Estadístico de contraste:* χ^2

■ *Resultados y conclusiones:* En ninguno de los dos grupos hemos encontrado evidencias consistentes de que las Expectativas de resultados, generalizadas o específicas, correlacionen con la intensidad del esfuerzo de búsqueda individual (ver Anexo 7). Sin embargo, el tipo de asociación que aparece en el grupo de control entre el Pesimismo y el Esfuerzo de búsqueda desarrollado entre el posttest y el Seguimiento sugiere una posible interacción del tipo “Actitud-Tratamiento” (ATI) entre el estilo explicativo individual y el Taller, ya que este mismo efecto no se da en el grupo experimental. Es posible, por tanto, que el Taller anule o contrarreste el efecto inhibitor del estilo explicativo pesimista sobre la actividad de búsqueda al finalizar los estudios, un efecto que puede apreciarse con toda claridad en algunos sujetos del grupo de control.

Por otro lado, la ausencia de asociación entre las Expectativas de resultados y el esfuerzo de búsqueda es coherente con las investigaciones más recientes de Feather (1992, etc.) y pone en cuestión una vez más la validez predictiva de la Expectativa de resultados con respecto a la actividad de búsqueda (ver *supra*; Primera Parte)

Las Tablas siguientes, a las que hay que sumar la información contenida en los Anexos 4 y 7, nos ofrece una idea de estos resultados:

Tabla 5 Predicción 1: Expectativas de resultado vs Esfuerzo o Intención de búsqueda de empleo⁶. Sumario de análisis efectuados (χ^2) (grupo experimental)

variables	resultados
<i>PosibA vs OrganA a Organ2R</i>	variable independ.- perspectivas v. depend.- intensidad de la búsqueda. No aparece ninguna relación entre las perspectivas de conseguir empleo y la intensidad de la búsqueda (para T1,T2,T3).
<i>RmetaAC⁷⁷ vs OrganA a Organ2R</i>	vi.- ajuste entre metas y perspectivas laborales vd.- intensidad de la búsqueda. Relaciones significativas en: <i>RmetaAC vs Organ1R</i> (búsqueda realizada en el periodo T2-T3); NC 5% <i>RmetaAC vs Organ2R</i> (intención de búsqueda desde T3); NC 1%. En los demás casos (esto es, OrganA y OrganB) no hay asociaciones significativas.
<i>Tiempo2A vs OrganA a Organ2R</i>	vi.- tiempo estimado de búsqueda de empleo vd.- intensidad de la búsqueda. Relaciones significativas en: <i>Tiempo2A vs Organ1R</i> (búsqueda realizada entre T2-T3); NC 1% En los demás casos no hay asociaciones significativas. <i>¿Profecía autocumplida?</i> : los resultados pueden interpretarse en el sentido de que, en general, no buscan trabajo aquellos sujetos que en T1 opinan que tardarán mucho tiempo en encontrarlo.
Puntuaciones globales del ASQ: <i>TOTALB</i> <i>TOTALM</i> <i>TOTB-M⁸</i> vs OrganA a Organ2R	vi.- estilos explicativos optimista y pesimista; vd.- intensidad de la búsqueda. Ninguna de las doce asociaciones estudiadas aparece como significativa. Por consiguiente, el estilo explicativo optimista o pesimista medido por el ASQ <u>no está asociado</u> con la intensidad del esfuerzo de búsqueda en los sujetos de esta muestra.
Idem ASQ, pero analizando sólo aquellos sujetos que buscan o están dispuestos a buscar empleo.	Ninguna de las doce asociaciones estudiadas es significativa. Parece por tanto que, en los individuos más activos (o más propensos a buscar), tampoco hay una relación significativa entre el estilo explicativo y las conductas de búsqueda de empleo.

⁶ Para el significado e interpretación de las variables ver también Anexos 4 y 5.

⁷Puntos de corte usados: Q1 y Q3.

⁸TOTALB=SUM(PMB, PFB, PSB) ; TOTALM= (PMM, PFM, PSM) ; TOTB_M=TOTALB-TOTALM.
Se trata de Funciones Sumarias BMDP. Los Puntos de corte son Q1,Q2,Q3.

Tabla 6 Predicción 1: Expectativas de resultado vs Esfuerzo de búsqueda o Intención de búsqueda de empleo¹⁰. Sumario de análisis efectuados (X^2) (grupo de control)

variables	resultados grupo de control
<i>PosibA vs OrganA a Organ2R</i>	variable independ.- perspectivas de lograr empleo; v. dependiente.- intensidad de la búsqueda. Relaciones significativas en: <i>PosibA vs OrganB</i> ($X^2 = .0282$) y <i>PosibA vs Organ2R</i> (.0045) Mientras que la tabla correspondiente a la primera asociación es difícil de interpretar, se aprecia en la segunda tabla que , en general, los individuos con Alta Expectativa declaran tener una intención de búsqueda más alta en T3.
<i>RmetaAC¹¹ vs OrganA a Organ2R</i>	vi.- ajuste entre metas y perspectivas laborales vd.- intensidad de la búsqueda. No aparece ninguna relación significativa.
<i>Tiempo2A vs OrganA a Organ2R</i>	vi.- tiempo estimado de búsqueda de empleo vd.- intensidad de la búsqueda. No aparece ninguna relación significativa.
Puntuaciones globales del ASQ: <i>TOTALB</i> <i>TOTALM</i> <i>TOTB-M¹²</i> <i>vs OrganA a Organ2R</i>	vi.- estilos explicativos optimista y pesimista; vd.- intensidad de la búsqueda. <i>TotalM vs OrganA</i> (.0213); <i>TotalM vs Organ1R</i> (.0090). Asociación significativa entre Estilo Pesimista e Intensidad de Búsqueda. Se aprecia una tendencia a que el Pesimismo alto en T1vaya asociado a un bajo nivel de búsqueda en el periodo anterior a T1. Igualmente el Pesimismo alto en T1 predice un esfuerzo de búsqueda más bien bajo en el periodo comprendido entre T2 (fin del Taller) y T3 (Seguimiento).
Idem ASQ, pero analizando sólo aquellos sujetos que buscan o están dispuestos a buscar empleo.	<i>TotalM vs Organ1R</i> (.0028). Asociación significativa entre Estilo Pesimista e Intensidad de Búsqueda entre T2 y T3. Como en el caso anterior, el Pesimismo alto en T1 predice un esfuerzo más bien bajo entre T2 y T3.

¹⁰ Para el significado e interpretación de las variables ver también Anexos 4 y 5.

¹¹Puntos de corte usados: Q1 y Q3.

¹²TOTALB=SUM(PMB, PFB, PSB); TOTALM=(PMM, PFM, PSM); TOTB_M=TOTALB-TOTALM. Se trata de Funciones Sumarias BMDP. Los Puntos de corte son Q1,Q2,Q3.

B) RELACIÓN ENTRE LA CENTRALIDAD DEL EMPLEO Y ESFUERZO O INTENCIÓN DE BÚSQUEDA

H2.- Los mayores niveles de Centralidad o importancia del empleo van asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda.

■ Sumario de variables

VVII: Centralidad o importancia del empleo.

- RelaA:* Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en el momento T1
- NorelaA:* Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en el momento T1
- RelaB:* Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en T2
- NorelaB:* Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en T2
- RelaR:* Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en T3
- NorelaR:* Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en T3.

Tabla 7 Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Código
<i>RelaA</i>	58
<i>NorelaA</i>	59
<i>RelaB</i>	124
<i>NorelaB</i>	125
<i>RelaR</i>	296
<i>NorelaR</i>	297

VVDD: Intensidad del esfuerzo de búsqueda:

- *OrganA* (esfuerzo de búsqueda - *conducta*, previa al Taller)
- *OrganB* (esfuerzo de búsqueda - *intención*, al finalizar el Taller)
- *Organ1R* (esfuerzo de búsqueda - *conducta*, entre T2 y T3)
- *Organ2R* (esfuerzo de búsqueda - *intención*, a partir de T3)

■ Estadístico de contraste: χ^2

■ **Resultados y conclusiones:** En el grupo experimental, hemos detectado una asociación significativa entre la importancia que se concede al hecho de encontrar trabajo pronto (tanto en ocupaciones relacionadas con la propia carrera como en las no relacionadas) y la intensidad del esfuerzo de búsqueda de desarrollado entre el Taller y el Seguimiento. Esta asociación aparece tanto en la variable *RelaA*, valoración de trabajos relacionados con la carrera, como en *NorelaA*, valoración de trabajos no relacionados, si bien es más clara en el primer caso que en el segundo.

De nuevo, los resultados del grupo experimental parecen coherentes con los descritos por Feather (1981), Ullah y Banks (1985) y otros investigadores, que sugieren el poder predictivo de las actitudes individuales (y, en concreto, de la “valencia positiva del empleo”) con respecto al esfuerzo de búsqueda. Por otra parte, un posible efecto de interacción entre el Taller y la variable Importancia del empleo (*Rela* y *Norela*) podría dar cuenta de los diferentes resultados que hemos encontrado en los grupos experimental y de control en lo referente a la asociación entre Importancia del empleo y actividad de búsqueda tras el fin de los estudios.

Una nueva Tabla-resumen puede darnos idea de estos resultados:

Tabla 8. Predicción 2: Centralidad del empleo - Esfuerzo o intención de búsqueda de empleo. Sumario de análisis efectuados, grupo experimental

variables	resultados
<p><i>RelaA, RelaB, RelaR & NorelaA, NorelaB, NorelaR vs OrganA a Organ2R</i></p>	<p>vvii.- centralidad del empleo para posibles ocupaciones <i>vinculadas y no vinculadas</i> a los estudios seguidos (en T1,T2,T3).</p> <p>vvdd.- intensidad de la búsqueda (en T1,T2,T3).</p> <p>Aparecen las siguientes relaciones significativas:</p> <p><i>RelaA</i> (T1) <i>vs Organ1R</i> (conducta de búsqueda entre T2-T3) NC 5%</p> <p><i>NorelaA</i> (T1) <i>vs Organ1R</i> (conducta de búsqueda entre T2-T3) NC 5%</p> <p>Asimismo, aparecen relaciones entre <i>NorelaB</i> y <i>OrganA</i> (NC 5%) y entre <i>RelaR</i> y <i>OrganB</i> (al 5%).</p> <p>Por consiguiente, la mayor o menor centralidad o valor del empleo sí <u>parece predecir</u> la intensidad del esfuerzo de búsqueda de empleo que tiene lugar entre T2 y T3, en el grupo experimental.</p>

Tabla 9. Predicción 2: Centralidad del empleo - Esfuerzo o intención de búsqueda de empleo. Sumario de análisis efectuados, (X^2) (grupo de control)

variables	resultados
<p><i>RelaA, RelaB, RelaR & NorelaA, NorelaB, NorelaR</i> vs <i>OrganA a Organ2R</i></p>	<p>vvii.- centralidad del empleo (en T1,T2,T3) para posibles ocupaciones <i>vinculadas y no vinculadas</i> a los estudios que se cursan.</p> <p>vvdd.- intensidad de la búsqueda o de la intención de búsqueda (en T1,T2,T3).</p> <p>Aparecen las siguientes relaciones significativas:</p> <p><i>RelaA</i> (T1) vs <i>OrganB</i> (intención de búsqueda en T2) (.0167) <i>RelaB</i> (T2) vs <i>OrganB</i> (intención de búsqueda en T2) (.0000) <i>RelaR</i> (T3) vs <i>Organ2R</i> (intención de búsqueda en T3) (.0069)</p> <p><i>NorelaR</i> (T3) vs <i>OrganA</i> (conducta de búsqueda previa a T1) (.0310)</p> <p>Puede concluirse que, si bien la importancia del empleo va asociada a una mayor intención de búsqueda, esa misma variable <u>no predice</u> la intensidad del esfuerzo de búsqueda que tiene lugar entre T2 y T3, en el grupo de control.</p>

Por último, la Tabla siguiente resume los resultados obtenidos en relación con las predicciones 1 y 2 de nuestro estudio, en los grupos experimental y de control:

Tabla 10. PREDICCIONES 1 y 2: RESUMEN DE RESULTADOS

EXPECTATIVAS DE RESULTADOS	
Grupo Experimental	Grupo de Control
Salvo en <i>Tiempo2A</i> (tiempo estimado que transcurrirá antes de obtener el primer empleo), no hay <u>ninguna relación</u> definida entre las Expectativas y la Intensidad de búsqueda de empleo ¹²	Salvo en la variable <i>TotalM</i> , Estilo explicativo pesimista (expectativa “generalizada”), no hay <u>ninguna relación</u> definida entre las Expectativas y la Intensidad de búsqueda de empleo. El Pesimismo predice un <u>bajo nivel</u> de búsqueda.
IMPORTANCIA DEL EMPLEO	
Grupo Experimental	Grupo de Control
La <u>Importancia del empleo</u> en el pretest SÍ PREDICE la intensidad de la búsqueda de empleo en los seis meses posteriores a la finalización del Taller (ó periodo T2 - T3.)	La Importancia del empleo predice la <u>intención</u> pero no el esfuerzo de búsqueda que tiene lugar entre T2 y T3, en el grupo de control.

¹² La interpretación de estos resultados debe hacerse sobre la base de que, al parecer, tanto en el grupo experimental como en el de control el número de buscadores es inferior al de no buscadores de empleo, en T1, T2 y T3 (véanse pp. 178 y ss. *infra.*)

■ Conclusiones del estudio confirmatorio

. El conjunto de resultados del estudio confirmatorio pone en evidencia la necesidad de revisar algunos aspectos de la teoría clásica de la Expectativa-valencia en el campo concreto de la búsqueda de empleo. Esta necesidad ha sido reconocida por Feather (1990; 1992), quien propone básicamente la inclusión de variables que se refieren a la presión percibida en el entorno (Vinokur y otros, 1991), la autoeficacia (un concepto elaborado por Bandura, 1977) y la actitud del individuo hacia la búsqueda de empleo (Vinokur, *ibid.*). Se trataría por tanto de un intento de ampliar la teoría más que de rebatirla, una sugerencia en línea con las propuestas realizadas en los últimos tiempos en distintos ámbitos de la Psicología de las Organizaciones (McCormick e Ilgen, 1992). Por otro lado, no hay que olvidar el peso que parecen tener las variables situacionales a la hora de predecir las actividades de búsqueda de empleo, tal como señalan Winefield y otros (1993).

Por otra parte, y desde el punto de vista de la intervención psicosocial, parece más que conveniente analizar de forma sistemática las distintas interacciones entre los programas instruccionales (v.gr., el Taller de búsqueda de empleo) y las diferencias individuales en competencias y actitudes. Un ejemplo llamativo de esas interacciones “Aptitud(Actitud)-Tratamiento” (*“Aptitude-by-Treatment Interactions”*) es la asociación que hemos apreciado en el grupo de control entre el estilo de atribución “pesimista” del ASQ y la actividad de búsqueda de empleo que se desarrolla entre el posttest y el Seguimiento, algo que no se da en los sujetos del grupo experimental. No cabe duda de que el estudio en profundidad de esas interacciones facilitaría la adaptación de los programas instruccionales a las necesidades de colectivos específicos (una opinión que defienden, entre otros, Jonassen y Grabowski, 1993).

* * *

282. ESTUDIO EXPLORATORIO

Más arriba se indicó que nuestro análisis exploratorio tenía dos objetivos: (A) evaluar los efectos del Taller de entrenamiento en búsqueda de empleo en el grupo experimental tomando como referencia los resultados del grupo de control, y (B) explorar las posibles diferencias de género en un conjunto de variables psicosociales que, según la literatura, están vinculadas a las conductas de búsqueda de empleo. Se exponen a continuación los resultados de los análisis realizados en uno y otro sentido.

282. A) EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCIÓN LONGITUDINAL T1 A T3

En este apartado nos ocuparemos de los efectos del Taller sobre una muestra de participantes en el Taller que están a punto de finalizar los estudios universitarios, en comparación con el grupo de control de estudiantes que no pasan por el Taller. En páginas anteriores hemos visto unos cuantos ejemplos de intervenciones grupales que tienen como meta el desarrollo de las destrezas de búsqueda de empleo y de actitudes “positivas” relacionadas con el trabajo (Azrin y Besalel, 1980; VanRyn y Vinokur, 1992, etc.). En muchos de esos estudios, se aprecia un interés por conocer el posible impacto de la intervención sobre los mediadores internos de la conducta de búsqueda (actitudes, valores laborales, creencias de control, etc.) y sobre la propia actividad de búsqueda de empleo. En este apartado nos interesaremos por conocer, en un primer momento...

- a) la evolución entre T1 y T3 de las condiciones o exigencias del individuo en torno al trabajo;
- b) idem de los temores existentes en relación con la búsqueda de empleo;
- c) idem de las Expectativas de éxito en la búsqueda;
- d) idem de la Centralidad o importancia del empleo (*Valencia positiva del empleo*).

Es una creencia habitual entre los especialistas en Orientación Laboral que estos cuatro grupos de variables son *dimensiones precursoras* de la búsqueda de empleo efectiva (Inem, 1979; 1995, etc.) así como de la inserción laboral de los demandantes de empleo (Hayes y Nutman, 1981; Blanch, 1989), en el marco de una estructura de oportunidades dada. Por consiguiente, lo extendido de estas opiniones justificaría el interés por conocer hasta qué punto una intervención de contenido psicosocial puede incidir en estos posibles mediadores de la conducta de búsqueda de empleo.

Por último, otro área de interés evidente es el conocimiento de...

e) la evolución de las pautas de búsqueda de empleo, esto es, los comportamientos e intenciones de comportamiento de búsqueda de empleo de los demandantes, así como la posible "diversificación" de las estrategias de búsqueda inducida por el Taller.

A continuación se describen y comentan los resultados obtenidos en la parte del estudio exploratorio dedicada a la "Evolución Longitudinal". Como puede apreciarse, en los análisis que siguen hemos utilizado como test de contraste, no paramétrico, la Prueba de Rangos Señalados de Wilcoxon en las comparaciones intragrupo (esto es, en lo que hemos llamado "evolución longitudinal") y el estadístico "H" de Kruskal-Wallis en las comparaciones intergrupo (grupo experimental *versus* grupo de control). De nuevo, nuestra intención es ofrecer únicamente una panorámica de los resultados que son estadísticamente significativos seguida de un breve comentario y unas conclusiones, remitiendo para más detalles a los Anexos correspondientes (Anexos 4 y 7.)

EFFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3

■ *Las "Condiciones laborales" como indicador de la Disponibilidad frente al Empleo".*

A diferencia de la Psicología Clínica, donde la autoevaluación individual es una meta con valor en sí misma, en Orientación Laboral el objetivo de la valoración del perfil de los demandantes es descubrir qué ocupaciones se adaptan mejor a sus deseos y exigencias. Aunque en Orientación Laboral no nos proponemos cambiar la personalidad del sujeto o producir un "insight" sustancial, la exploración somera de las Exigencias que el demandante mantiene frente al trabajo puede ser muy reveladora.

Para la mayoría de las personas, el contenido de las tareas, el entorno del trabajo, el salario, la categoría y el prestigio, etc. son condiciones importantes que no sólo proporcionan bienestar material sino que también son fuente de autoconfianza, independencia, seguridad y otras "vitaminas psicosociales" (Warr, 1987). Por consiguiente, la exploración de esas condiciones (lo que los individuos buscan y estarían dispuestos/as a aceptar) nos ayuda a comprender cuáles son sus metas y proyectos, así como las restricciones mayores o menores ante determinadas ofertas de trabajo. En particular, los servicios públicos de empleo suelen vincular las Condiciones laborales o exigencias del demandante con la Disponibilidad para el Trabajo (Inem, 1979; 1989; 1995). Por todas estas razones, vamos a explorar a continuación cómo influye el Taller en el nivel general de demandas de los sujetos en el pretest, el posttest y el Seguimiento tomando como referencia quince ítems que sintetizan las exigencias más frecuentes entre los universitarios (ver Anexo 4; *Condiciones*).

EFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3

Tabla 11. EFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3 (1). Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias) - grupo experimental¹³

Condiciones 1 a 4 n=133 varones = 59 mujeres = 74

COND1 <i>lo seguro o fijo</i>	WILC.	T1-T2	T1-T3 33-278	T2-T3	COND2 <i>ganar más cienmil</i>	WILC.	T1-T2	T1-T3	T2-T3
Varones	N. C.				Varones	N. C.			
	Probab.					Probab.			
Mujeres	N. C.	**	***		Mujeres	N. C.		*	
	Probab.	p = .0033	p = .0004			Probab.		p = .0475	
COND3 <i>gente agradable</i>	WILC.	T1-T2 35-101	T1-T3 35-280	T2-T3	COND4 <i>no público</i>	WILC.	T1-T2 36-102	T1-T3 36-281	T2-T3
Varones	N. C.			*	Varones	N. C.			
	Probab.			p = .0455		Probab.			
Mujeres	N. C.			*	Mujeres	N. C.			
	Probab.			p = .0220		Probab.			

Tabla 11 (cont.) Condiciones 5 a 8 n=133 varones = 59 mujeres = 74

COND5 <i>trabajar a mi aire</i>	WILC.	T1-T2 37-103	T1-T3 37-282	T2-T3	COND6 <i>no dureza física</i>	WILC.	T1-T2 38-104	T1-T3 38-283	T2-T3
No se encuentran diferencias significativas en la evolución T1-T2-T3 ni para varones ni para mujeres.									
COND7 <i>horario fijo</i>	WILC.	T1-T2 39-105	T1-T3 39-284	T2-T3	COND8 <i>trabajo atractivo</i>	WILC.	T1-T2 40-106	T1-T3 40-285	T2-T3
Varones	N. C.	**			Varones	N. C.		*	**
	Probab.	p = .0047				Probab.		p = .0446	p = .0092
Mujeres	N. C.	*	*		Mujeres	N. C.			*
	Probab.	p = .0171	p = .0238			Probab.			p = .0251

¹³ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
 T1 = pretest, primer trimestre de 1996; T2 = posttest, segundo trimestre de 1996;
 T3 = seguimiento, cuarto trimestre de 1996.

Tabla 12. EFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3 (2)
Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias)- grupo experimental ¹⁵

Condiciones 9 a 12 n=133 varones = 59 mujeres = 74

COND9 no tener que "pensar"	WILC.	T1-T2 41-107	T1-T3 41-286	T2-T3	CON10 poder progresar	WILC.	T1-T2 42-108	T1-T3 42-287	T2-T3
Varones	N. C.		* *		Varones	N. C.			
	Probab.		p = .0081			Probab.			
Mujeres	N. C.			*	Mujeres	N. C.			
	Probab.			p = .0218		Probab.			
CON11 cerca de casa	WILC.	T1-T2 43-109	T1-T3 43-288	T2-T3	CON12 sueldo fijo y no comis.	WILC.	T1-T2 44-110	T1-T3 44-289	T2-T3
Varones	N. C.	*			Varones	N. C.			
	Probab.	p = .0478				Probab.			
No se han hallado diferencias estadísticamente significativas para las Mujeres, en las Condiciones 11 y 12.									

Tabla 12 (cont.) Condiciones 13 a 15 n=133 varones = 59 mujeres = 74

CON13 no trabaj en la calle	WILC.	T1-T2 45-111	T1-T3 45-290	T2-T3	CON14 está bien visto	WILC.	T1-T2 46-112	T1-T3 46-291	T2-T3
No se han hallado diferencias estadísticamente significativas para los Varones, en las Condiciones 13 y 14.									
Mujeres	N. C.				Mujeres	N. C.		*	
	Probab.					Probab.		p = .0434	
CON15 fácil de conseguir	WILC.	T1-T2 47-113	T1-T3 47-292	T2-T3	No se han hallado diferencias estadísticamente significativas para Varones o Mujeres, en la Condición 15				

¹⁵ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil

Tabla 13. EFECTOS del TALLER: **EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3 (3).** Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias) - grupo de control¹⁵

Condiciones 1 a 4, grupo de control n=133 varones = 59 mujeres = 74

COND1 <i>lo seguro o fijo</i>	WILC.	T1-T2 33-99 ¹⁶	T1-T3 33-278	T2-T3	COND2 <i>ganar más cienmil</i>	WILC.	T1-T2 34-100	T1-T3 34-279	T2-T3
Varones	N. de C.		(***)	(**)	Varones	N. de C.	(**)	(**)	
	Probab.		.0009	.0029		Probab.	.0093	.0039	
Mujeres	N. de C.	(*)	(***)	(**)	Mujeres	N. de C.		(***)	(**)
	Probab.	.0454	.000	.0036		Probab.		.0002	.0078
COND3 <i>gente agradable</i>	WILC.	T1-T2 35-101	T1-T3 35-280	T2-T3	COND4 <i>no público</i>	WILC.	T1-T2 36-102	T1-T3 36-281	T2-T3
Varones	N. de C.				Varones	N. de C.			
	Probab.					Probab.			
Mujeres	N. de C.				Mujeres	N. de C.			
	Probab.					Probab.			

Tabla 13 (cont.) **Condiciones 5 a 8, grupo de control** n=133 varones = 59 mujeres = 74

COND5 <i>trabajar a mi aire</i>	WILC.	T1-T2 37-103	T1-T3 37-282	T2-T3	COND6 <i>no dureza física</i>	WILC.	T1-T2 38-104	T1-T3 38-283	T2-T3
No se encuentran diferencias significativas en la evolución T1-T2-T3 de las Condiciones 5 y 6 ni para varones ni para mujeres.									
COND7 <i>horario fijo</i>	WILC.	T1-T2 39-105	T1-T3 39-284	T2-T3	COND8 <i>trabajo atractivo</i>	WILC.	T1-T2 40-106	T1-T3 40-285	T2-T3
Varones	N. de C.				Varones	N. de C.			
	Probab.					Probab.			
Mujeres	N. de C.		(**)	(**)	Mujeres	N. de C.			
	Probab.		.0045	.0059		Probab.			

¹⁵ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
(**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
Todas las diferencias significativas en *Condiciones 1 a 15* del grupo de control son en sentido de reducción de exigencias, excepto donde se indique con el signo (↗)

¹⁶ Códigos de identificación de variables. Ver Anexos 4 y 7.

Tabla 14. EFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3 (4)
Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias)- grupo de control ¹⁸

Condiciones 9 a 12, grupo de control n=133 varones = 59 mujeres = 74

COND9	WILC.	T1-T2 41-107 ¹⁹	T1-T3 41-286	T2-T3	CON10	WILC.	T1-T2 42-108	T1-T3 42-287	T2-T3
no tener que "pensar"					poder progresar				
Varones	N. de C.				Varones	N. de C.	(**)	(**)	
	Probab.					Probab.	.0043	.0030	
Mujeres	N. de C.	(*)		(*)	Mujeres	N. de C.		(***)	(**)
	Probab.	.0275 ↗		.0188		Probab.		.0000	.0035
CON11	WILC.	T1-T2 43-109	T1-T3 43-288	T2-T3	CON12	WILC.	T1-T2 44-110	T1-T3 44-289	T2-T3
cerca de casa					suelo fijo y no comis.				
Varones	N. de C.		(**)		Varones	N. de C.		(**)	
	Probab.		.0096			Probab.		.0056	
Mujeres	N. de C.		(**)		Mujeres	N. de C.			
	Probab.		.0384			Probab.			

Tabla 14 (cont.) Condiciones 13 a 15, grupo de control n=133 varones = 59 mujeres = 74

CON13	WILC.	T1-T2 45-111	T1-T3 45-290	T2-T3	CON14	WILC.	T1-T2 46-112	T1-T3 46-291	T2-T3
no trabaj en la calle					esté bien visto				
No se han hallado diferencias estadísticamente significativas para <i>los Varones</i> , en las <i>Condiciones</i> 13 y 14.									
No se han hallado diferencias estadísticamente significativas para <i>las Mujeres</i> , en la <i>Condición</i> 14.									
Mujeres	N. de C.			(*)	Mujeres	N. de C.			
	Probab.			.0175		Probab.			
CON15	WILC.	T1-T2 47-113	T1-T3 47-292	T2-T3	CON15	WILC.	T1-T2 47-113	T1-T3 47-292	T2-T3
fácil de conseguir					fácil de conseguir				
Varones	N. de C.				Mujeres	N. de C.	(**)		
	Probab.		.0039			Probab.	.0040	.0010	

¹⁸ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil

¹⁹ Códigos de identificación de variables. Ver Anexos 4 y 7.

EFFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LAS "CONDICIONES" T1-T3
Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias)- Comentario y conclusiones

■ *Códigos de identificación de variables:*

Tabla 15 Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Códigos
<i>Cond1A a Cond15A</i>	33 a 47
<i>Cond1B a Cond15B</i>	99 a 113
<i>Cond1R a Cond15R</i>	278 a 292

■ *Comentario y conclusiones:*

En primer lugar, hemos intentado saber cuál es el efecto del Taller sobre las Condiciones o Exigencias que plantean los sujetos en relación con posibles ofertas de trabajo. Tradicionalmente se considera que la medida de esas exigencias es un índice de "disponibilidad laboral" y por esta razón la reducción de las demandas excesivas es un objetivo de la mayoría de los Talleres de entrenamiento en habilidades de búsqueda. Por nuestra parte, hemos comprobado que, en el grupo experimental, se aprecian diferencias significativas en T1-T2-T3 en la mayoría de las variables que hemos denominado *Condiciones* y en nueve casos las diferencias T1-T2, esto es, del pretest al posttest, alcanzan un valor significativo. Eso significa que las exigencias que los universitarios mantienen respecto al trabajo oscilan mucho a lo largo del periodo 2T96-4T96. Una pauta bastante general en el grupo experimental es la tendencia a una reducción de las demandas entre el periodo previo (T1; segundo trimestre de 1996) y posterior al Taller (T2; segundo trimestre de 1996) seguida de una recuperación parcial en momento del Seguimiento (T3; cuarto trimestre de 1996). Asimismo, hay diferencias importantes por género que se señalan a continuación.

Las diferencias estadísticamente significativas en el grupo experimental se refieren a las variables siguientes:

Condición 1 (*lo seguro o fijo que sea el trabajo*).- Mujeres: Hay diferencias significativas entre T1vs. T2 y T1 vs. T3, al nivel de confianza del uno por mil. Eso significa un importante efecto del Taller en cuanto a la reducción de este tipo de exigencias en las mujeres, que se mantiene hasta el 4T96. No hay efectos estadísticamente significativos en el caso de los varones.

Condición 2 (*ganar más de cien mil ptas. al mes*).- Mujeres: Hay diferencias significativas entre T1 vs. T3, al nivel de confianza del cinco por ciento. Eso significa una reducción de las aspiraciones salariales de las mujeres entre el 2T96 (aún estudiando) y el 4T96 (más próximo a la búsqueda de empleo). No hay efectos estadísticamente significativos para los varones.

Condición 3 (*trabajar con gente agradable*).- Varones y Mujeres: Hay diferencias significativas entre T2 y T3, al nivel de confianza del cinco por ciento. Eso significa una reducción de las aspiraciones en relación con el tipo de compañeros/as de trabajo entre el fin del Taller y el seguimiento en el 4T96. Este efecto se da en ambos sexos.

Condición 7 (*poder trabajar sin horario fijo*).- Varones y Mujeres: Hay diferencias significativas entre T1 y T2, al nivel de confianza del cinco por ciento (varones) y del uno por ciento (mujeres). Eso significa un efecto del Taller en cuanto a las características del trabajo buscado, con una mayor tolerancia después del Taller. También se detecta una diferencia entre T1 y T3 (mujeres) significativa al nivel de confianza del cinco por ciento.

Condición 8 (*que el trabajo sea atractivo*).- **Varones:** Hay diferencias significativas al cinco por ciento entre el pretest y el Seguimiento (T1 vs T3) y al uno por ciento entre el posttest y el Seguimiento (T2 vs T3). **Mujeres:** Hay diferencias significativas al cinco por ciento entre el posttest y el Seguimiento (T2 vs T3).

Condición 9 (*no tener que pensar mucho*).- **Varones:** Hay diferencias significativas al uno por ciento entre el pretest y el Seguimiento. **Mujeres:** Hay diferencias significativas al cinco por ciento entre el posttest y el Seguimiento.

Condición 11 (*estar cerca de casa*).- **Varones:** Hay diferencias significativas al cinco por ciento entre el pretest y el posttest. No hay diferencias en el caso de las mujeres.

Condición 14 (*que el trabajo esté bien visto*).- **Mujeres:** Hay diferencias estadísticamente significativas al cinco por ciento entre el pretest y el Seguimiento (T1 vs T3).

Los datos anteriores sugieren un cierto efecto del Taller en el sentido de reducción de alguna de las exigencias iniciales con que los universitarios se aproximan al mercado de trabajo. Hemos podido apreciar que, en el grupo experimental, esta reducción se extiende a la mayoría de las condiciones que plantean los sujetos y alcanza a ambos sexos, si bien no siempre con niveles estadísticamente significativos (véanse Gráficas del Anexo 6.) Con todo, no hay que perder de vista que en alguna de esas Condiciones hay una recuperación parcial o total al cabo de seis meses, lo que sugiere que esa *mejora de la disponibilidad*

puede ser pasajera y en algunos casos ha desaparecido en la etapa del Seguimiento. En particular, son importantes los efectos del Taller sobre las demandas de *estabilidad en el trabajo* en las mujeres (Condición 1), la *libertad o autonomía laboral* en los varones y mujeres (“ir a mi aire y sin horario fijo”, Condición 7), la posibilidad de *progresar* en las mujeres (Condición 10) y la posibilidad de encontrar *trabajo cerca de casa* en los varones (Condición 11).

Por otro lado, también se registra un descenso en alguna de las exigencias en el periodo que va desde el posttest, T2, al seguimiento, T3, lo que parece indicar que otros factores distintos del Taller pueden influir en la reducción de demandas frente al trabajo de los universitarios. En particular, las primeras informaciones sobre el mercado laboral conseguidas *in situ* y los intentos de búsqueda más o menos sistemática que tienen lugar en esta primera etapa de la Transición podrían explicar el descenso de las demandas que se registra entre T2 y T3 (Coleman y Husén, 1982).

Finalmente, en el grupo de control también se advierte un descenso en un cierto número de exigencias (v.gr, *Cond1*, *Cond2*, *Cond10*, etc.) entre el pretest y el Seguimiento y el posttest y el Seguimiento que seguramente se deben a la necesidad de afrontar de forma realista la ya próxima inserción laboral. En general, las diferencias entre el grupo experimental y el de control tienden a favorecer a los sujetos del primer grupo, en el sentido de un menor nivel de exigencias en relación con los trabajos que los sujetos del grupo experimental estarían dispuestos a aceptar. Esas diferencias son significativas en cinco de las comparaciones intergrupo o “transversales”, como se puede apreciar en las tres Tablas que siguen (Tablas 16, 17 y 18):

Tabla 16. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control. Condiciones o exigencias respecto al trabajo en T1. Estadístico H de Kruskal-Wallis
¹⁹

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
Cond1A	que el trabajo sea fijo			
Cond2A	ganar más de cien mil ptas al mes	5.85	.0156	Menor nivel de exigencias en el grupo experimental
Cond3A	trabajar con gente agradable			
Cond4A	que no sea cara al público			
Cond5A	trabajar a mi aire, sin jefes			
Cond6A	no sea duro físicamente			
Cond7A	horario fijo y cómodo			
Cond8A	que el trabajo sea "atractivo"			
Cond9A	no tener que "pensar mucho"			
Cond10A	poder progresar	6.54	.0106	Menor nivel de exigencias en el grupo experimental
Cond11A	que esté cerca de casa			
Cond12A	suelo fijo y no comisiones			
Cond13A	que no sea en la calle			
Cond14A	que esté bien visto			
Cond15A	que sea fácil de conseguir	11.35	.0008	Menor nivel de exigencias en el grupo experimental

¹⁹ N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

Tabla 17. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control.
Condiciones o exigencias respecto al trabajo en T2. Estadístico H de Kruskal-Wallis
²⁰

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
Cond1B	que el trabajo sea fijo	4.69	.0303	Menor nivel de exigencias en el grupo experimental
Cond2B	ganar más de cien mil ptas al mes			
Cond3B	trabajar con gente agradable			
Cond4B	que no sea cara al público			
Cond5B	trabajar a mi aire, sin jefes			
Cond6B	no sea duro físicamente			
Cond7B	horario fijo y cómodo			
Cond8B	que el trabajo sea "atractivo"			
Cond9B	no tener que "pensar mucho"			
Cond10B	poder progresar			
Cond11B	que esté cerca de casa			
Cond12B	suelo fijo y no comisiones			
Cond13B	que no sea en la calle			
Cond14B	que esté bien visto			
Cond15B	que sea fácil de conseguir			

²⁰ N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

Tabla 18. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control.
Condiciones o exigencias respecto al trabajo en T3. Estadístico H de Kruskal-Wallis
²¹

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
<i>Cond1R</i>	que el trabajo sea fijo			
<i>Cond2R</i>	ganar más de cien mil ptas al mes			
<i>Cond3R</i>	trabajar con gente agradable	5.92	.0149	Mayor nivel de exigencias en el grupo experimental
<i>Cond4R</i>	que no sea cara al público			
<i>Cond5R</i>	trabajar a mi aire, sin jefes			
<i>Cond6R</i>	no sea duro físicamente			
<i>Cond7R</i>	horario fijo y cómodo			
<i>Cond8R</i>	que el trabajo sea "atractivo"			
<i>Cond9R</i>	no tener que "pensar mucho"			
<i>Cond10R</i>	poder progresar			
<i>Cond11R</i>	que esté cerca de casa			
<i>Cond12R</i>	suelo fijo y no comisiones			
<i>Cond13R</i>	que no sea en la calle			
<i>Cond14R</i>	que esté bien visto			
<i>Cond15R</i>	que sea fácil de conseguir			

²¹ N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

EFFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3

■ *Los “Temores” como variables precursoras de la búsqueda.*

En ocasiones, las reacciones emocionales de los demandantes son lo bastante fuertes como para afectar al esfuerzo de búsqueda. En estos casos, el monitor/a de los Talleres intenta promover una actitud de “resolución de problemas” frente a las dificultades, en lugar de la retirada pura y simple o el abandono a sentimientos de indefensión. A la hora de diseñar el Taller pensamos que es importante analizar en el curso del mismo los temores, las cogniciones negativas y las reacciones emocionales de los participantes para personalizar la intervención en la medida de lo posible. Hemos comprobado en este sentido que un procedimiento recomendable consiste en preguntar a los sujetos qué hicieron antes en situaciones análogas, aunque no tengan que ver con la búsqueda de empleo, para descubrir de este modo las estrategias de *coping* más habituales de cada persona.

Uno de los temores que aflora más a menudo en la población universitaria es el miedo a la falta de experiencia y a la escasez de ofertas de trabajo, que hace prever un periodo de búsqueda largo y complejo. Ciertamente, la búsqueda de empleo suele ser una tarea complicada y plagada de reveses que pueden generar sentimientos de falta de valía personal. Si a esto añadimos las estrecheces económicas o la falta de apoyo familiar, se comprende que a veces sea difícil evitar reacciones de ansiedad y depresión (García, 1993). Para evitar en lo posible este tipo de problemas, el Taller adopta una estrategia de “apoyo grupal” similar a la que desarrollan Azrin y otros (1975) y Azrin y Besalel (1980) en los célebres *Job-clubs* animando a los demandantes a que sigan en contacto como una forma de evitar que el desánimo se apodere de los buscadores de empleo. En las páginas que siguen ofrecemos una síntesis de los efectos del Taller sobre un grupo de nueve “Temores” (Anexo 4) que pueden ser característicos de los demandantes de nivel universitario.

EFFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3

■ Sumario de variables

● Temores ante la búsqueda de empleo:

- Variables *Temor1A* a *Temor9A* (temores manifestados en el pretest)
- Variables *Temor1B* a *Temor9B* (temores manifestados en el postest)
- Variables *Temor1R* a *Temor9R* (temores manifestados en el Seguimiento)

■ Principales resultados:

Se ofrece a continuación un resumen de la evolución intragrupo de las nueve variables que tienen que ver con los "Temores ante la búsqueda de empleo", seguidas por un comentario sobre las mismas:

Tabla 19. Efectos del Taller: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3
Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias) - grupo experimental.²²

Temores 1 a 4 n=133 varones = 59 mujeres = 74

TEMOR1 <i>casi no hay trabajo</i>	WILC.	T1-T2 24-90	T1-T3 24-269	T2-T3	TEMOR2 <i>no puedo sin dinero</i>	WILC.	T1-T2 25-91	T1-T3 25-270	T2-T3
Varones	N. C.	*			Varones	N. C.	*		
	Probab.	.0118				Wilc.	.0166		
Mujeres	N. C.	*			Mujeres	N. C.	*		* *
	Probab.	.0157				Wilc.	.0136		.0014
TEMOR3 <i>no sé qué hacer si no trabajo</i>	WILC.	T1-T2 26-92	T1-T3 26-271	T2-T3	TEMOR4 <i>no sé hacerlo bien en las selecciones</i>	WILC.	T1-T2 27-93	T1-T3 27-272	T2-T3
Varones	N. C.				Varones	N. C.		*	*
	Probab.					Probab.		.0115	.0113
Mujeres	N. C.			* *	Mujeres	N. C.			
	Probab.			.0302		Probab.			

(Sigue Tabla 19)

²² Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
(**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil

Tabla 19. (cont.) Temores 5 a 8, grupo experimental

n=133 varones = 59 mujeres = 74

TEMOR5 <i>me falta experiencia</i>	WILC	T1-T2 28-94	T1-T3 94-273	T2-T3	TEMOR6 <i>tengo poca formación</i>	WILC	T1-T2 29-95	T1-T3 95-274	T2-T3
Varones	N. C.	* *	* *		Varones	N. C.	* *	*	
	Probab.	.0015	.0050			Probab.	.0046	.0129	
Mujeres	N. C.	* * *			Mujeres	N. C.	* *	*	
	Probab.	.0009				Probab.	.0038	.0187	
TEMOR7 <i>soy demasiado joven</i>	WILC	T1-T2 30-96	T1-T3 96-275	T2-T3	TEMOR8 <i>soy demasiado mayor</i>	WILC	T1-T2 31-97	T1-T3 97-276	T2-T3
Varones	N. C.				Varones	N. C.			
	Wilcox					Probab.			
Mujeres	N. C.				Mujeres	N. C.			
	Probab.					Probab.			

Tabla 19 (cont.) Temor 9, grupo experimental

TEMOR9 <i>eligen a hombres antes que mujeres</i>	WILC	T1-T2 32-98	T1-T3 98-277	T2-T3
Varones	N. C.	*		
	Probab.	.0310		
Mujeres	N. C.	* *		
	Probab.	.0017		

Tabla 20. Efectos del Taller: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3
Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias) - grupo de control.²⁴

Temores 1 a 4, grupo de control

n=133 varones = 59 mujeres = 74

TEMOR1 <i>casi no hay trabajo</i>	WILC.	T1-T2 24-90 ²⁵	T1-T3 24-269	T2-T3	TEMOR2 <i>no puedo sin dinero</i>	WILC.	T1-T2 25-91	T1-T3 25-270	T2-T3
Varones	N. de C.		(**)	(**)	Varones	N. C.		(*)	(*)
	Probab.		.0042	.0013		Wilc.		.0109	.0125
Mujeres	N. de C.				Mujeres	N. C.			
	Probab.					Wilc.			
TEMOR3 <i>no sé qué hacer si no trabajo</i>	WILC.	T1-T2 26-92	T1-T3 26-271	T2-T3	TEMOR4 <i>no sé hacerlo bien en las selecciones</i>	WILC.	T1-T2 27-93	T1-T3 27-272	T2-T3
Varones	N. de C.				Varones	N. C.			
	Probab.					Probab.			
Mujeres	N. de C.				Mujeres	N. C.	(*)		
	Probab.					Probab.	.0171		

(Sigue Tabla 20)

■ **Códigos de identificación de variables:**

Tabla 20 (cont.) Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Códigos
<i>Temor1A a Temor15A</i>	24 a 32
<i>Temor1B a Temor15B</i>	90 a 98
<i>Temor1R a Temor15R</i>	269 a 277

(Sigue Tabla 20)

²⁴ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
Todas las diferencias significativas en Temores 1 a 9 son en sentido de reducción de "miedos" ante la búsqueda de empleo.

²⁵ Códigos de identificación de variables. Ver Anexos 4 y 7.

Tabla 20 (cont.) Temores 5 a 8, grupo de control n=133 varones = 59 mujeres = 74

TEMOR5 <i>me falta experiencia</i>	WILC	T1-T2 28-94²⁶	T1-T3 94-273	T2-T3	TEMOR6 <i>tengo poca formación</i>	WILC	T1-T2 29-95	T1-T3 95-274	T2-T3
Varones	N. de C.				Varones	N. de C.		(*)	
	Probab.					Probab.		.0489	
Mujeres	N. de C.	(*)	(***)		Mujeres	N. de C.	(*)		
	Probab.	.0111	.0004			Probab.	.0252		
TEMOR7 <i>soy demasiado joven</i>	WILC	T1-T2 30-96	T1-T3 96-275	T2-T3	TEMOR8 <i>soy demasiado mayor</i>	WILC	T1-T2 31-97	T1-T3 97-276	T2-T3
Varones	N. de C.				Varones	N. de C.			
	Wilcox					Probab.			
Mujeres	N. de C.				Mujeres	N. de C.			
	Probab.					Probab.			

Tabla 20. (cont.) Temor 9, grupo de control

TEMOR9 <i>eligen a hombres antes que mujeres</i>	WILC	T1-T2 32-98	T1-T3 98-277	T2-T3
Varones	N. de C.			(*)
	Probab.			.0133
Mujeres	N. de C.		(**)	(*)
	Probab.		.0092	.0429

²⁶ Códigos de identificación de variables. Ver Anexos 4 y 7.

EFFECTOS del TALLER: EVOLUCION DE LOS “TEMORES” T1-T2-T3

Prueba de Rangos Señalados de Wilcoxon (signif. de diferencias)

■ *Comentario y conclusiones:*

Al igual que las *Condiciones*, los *Temores* de los universitarios en relación con la búsqueda de empleo experimentan fluctuaciones a menudo muy importantes. Se desprende de los resultados de las Tablas anteriores que el Taller ha sido altamente eficaz para reducir o matizar esos Temores. Así, se aprecian diferencias significativas en el grupo experimental entre T1 y T2 en la mayoría de los *Temores* estudiados y cuatro de esas diferencias alcanzan niveles de significación estadística. Por consiguiente, también los “miedos” manifestados por el grupo experimental se reducen entre el 2T96 y el 4T96. Como en el caso de las *Condiciones*, se observa que la tendencia a la reducción de los temores entre el momento anterior (2T96, T1) y posterior (T2) al Taller puede ir seguida de una notable recuperación en el Seguimiento (4T96, T3).

Las diferencias estadísticamente significativas en el grupo experimental se refieren a las variables siguientes:

Temor 1 (*casi no hay trabajo*).- Varones y Mujeres: Hay diferencias significativas entre T1 vs. T2 , al nivel de confianza del cinco por ciento. Eso significa un notable efecto del Taller en cuanto a reducción del miedo a la falta de ofertas en ambos sexos.

Temor 2 (*no puedo aguantar mucho tiempo sin dinero*).- Varones y Mujeres: Hay diferencias estadísticamente significativas T1 vs. T2, al nivel de confianza del cinco por ciento. Eso significa una reducción de los miedos de las mujeres en las

etapas pre y post del 2T96 (cuando aún están estudiando). Es de notar que, en el caso de las mujeres hay un aumento muy notable del temor a la falta de medios para proseguir la búsqueda entre el posttest y el 4T96 (*temor a la falta de dinero*; NC del 1^o/₀₀). No se registra un efecto análogo en el caso de los varones.

Temor 3 (*no sé qué hacer si no trabajo*).- Mujeres: Tan sólo hemos encontrado una diferencia estadísticamente significativa entre el posttest T2 y el Seguimiento T3. Al parecer, entre estos dos momentos desaparece por completo la ligera reducción del “miedo a la inactividad” conseguida en el Taller y hay una vuelta a los niveles iniciales.

Temor 4 (*no sé hacerlo bien en las selecciones*).- Varones: Hemos encontrado diferencias significativas entre T1 y T3 y en T2 frente a T3, en ambos casos al nivel de confianza del cinco por ciento. Por consiguiente, la reducción de este temor (que aparece también en las mujeres) se manifiesta con más fuerza una vez terminado el Taller, esto es, durante el periodo comprendido entre el 2T96 y el Seguimiento del 4T96.

Temor 5 (*creo que me falta experiencia de trabajo*).- Varones y mujeres: El efecto del Taller es muy significativo, con una diferencia pre-post significativa al nivel del 1^o/₀₀ en los varones y al 1^o/₀₀₀ en las mujeres. Por tanto, ésta es una de las dimensiones donde se han reducido de manera más drástica los miedos del grupo experimental, lo que puede atribuirse al efecto del Taller de Búsqueda de Empleo. También se registra una diferencia T1-T3 significativa al 5% en los varones.

Temor 6 (*tengo poca formación*).- Varones y mujeres: Hay diferencias significativas al uno por ciento (varones) y al cinco por ciento (mujeres) entre el pretest y el posttest y al cinco por ciento (ambos sexos) entre el pretest y el Seguimiento.

Temor 7 (*creo que soy demasiado joven para que me prefieran*).- No hemos encontrado ninguna diferencia estadísticamente significativa en esta dimensión.

Temor 8 (*creo que soy demasiado mayor para que me prefieran*).- No hemos encontrado ninguna diferencia estadísticamente significativa en esta dimensión.

Temor 9 (*eligen a hombres antes que a mujeres*).- **Varones:** Hay diferencias estadísticamente significativas al cinco por ciento entre el pretest y el posttest. **Mujeres:** Hay diferencias estadísticamente significativas al uno por ciento entre el pretest y el posttest. Eso significa una importante reducción en el temor inicial de las mujeres a las discriminaciones por razón de sexo, que se mantiene parcialmente en el momento del Seguimiento.

Por otro lado, en el grupo de control se aprecia un descenso entre T1 y T2 en tres de los temores frente a la búsqueda (*Temor4, Temor5 y temor6*), pero limitado únicamente al grupo de mujeres. Además, en el grupo de control la finalización de los estudios reglados parece tener algo que ver con la reducción de alguno de los miedos característicos del segundo trimestre (hay diferencias significativas entre T1 y T3 y entre T2 y T3.) En la comparación entre el grupo experimental y el de control se advierte que inicialmente los sujetos experimentales tienden a puntuar aproximadamente igual que los del grupo de control en la mayoría de los Temores en el momento antes del Taller (con excepción de *Temor5A* y *Temor8A*), mientras que después del Taller los temores del grupo experimental son mucho menores (salvo en *Temor4B, Temor7B y Temor8B*.) El Seguimiento supone, en cambio, una nivelación o vuelta a un cierto estado de “empate”:

* * *

Tabla 21. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control. Temores en relación con la búsqueda de empleo en T1. Estadístico H de Kruskal-Wallis ²⁷

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
Temor1A	Casi no hay trabajo			
Temor2A	No puedo pasar sin dinero			
Temor3A	No sé qué hacer si no encuentro trabajo			
Temor4A	No sé hacerlo bien en las selecciones			
Temor5A	Me falta experiencia	4.39	.0361	Mayor nivel de Temor en el grupo experimental en T1
Temor6A	Tengo poca formación			
Temor7A	Soy demasiado joven			
Temor8A	Soy demasiado mayor	4.27	.0389	Mayor nivel de Temor en el grupo experimental en T1
Temor9A	Eligen a hombres y no a mujeres			

²⁷ N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

Tabla 22. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control. Temores en relación con la búsqueda de empleo en T2. Estadístico H de Kruskal-Wallis ²⁷

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
<i>Temor1B</i>	Casi no hay trabajo	8.57	.0034	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T2
<i>Temor2B</i>	No puedo pasar sin dinero	9.66	.0019	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T2
<i>Temor3B</i>	No sé qué hacer si no encuentro trabajo	4.22	.0399	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T2
<i>Temor4B</i>	No sé hacerlo bien en las selecciones			
<i>Temor5B</i>	Me falta experiencia	11.19	.0008	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T2
<i>Temor6B</i>	Tengo poca formación	6.88	.0087	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T2
<i>Temor7B</i>	Soy demasiado joven			
<i>Temor8B</i>	Soy demasiado mayor			
<i>Temor9B</i>	Eligen a hombres y no a mujeres	9.99	.0016	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T2

²⁷ N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

Tabla 23. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control. Temores en relación con la búsqueda de empleo en T3. Estadístico H de Kruskal-Wallis ²⁹

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
<i>Temor1R</i>	Casi no hay trabajo	9.99	.0016	Menor nivel de Temor en el grupo experimental en T3
<i>Temor2R</i>	No puedo pasar sin dinero			
<i>Temor3R</i>	No sé qué hacer si no encuentro trabajo			
<i>Temor4R</i>	No sé hacerlo bien en las selecciones			
<i>Temor5R</i>	Me falta experiencia			
<i>Temor6R</i>	Tengo poca formación			
<i>Temor7R</i>	Soy demasiado joven			
<i>Temor8R</i>	Soy demasiado mayor			
<i>Temor9R</i>	Eligen a hombres y no a mujeres			

²⁹ N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

EFFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS Y DE LA CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL EMPLEO T1-T2-T3

■ *Expectativas de resultado, Importancia del empleo y búsqueda de empleo*

Aunque los datos obtenidos en el estudio confirmatorio (*supra*) no avalan la hipótesis de una asociación directa entre las Expectativas de resultado y la actividad de búsqueda, es indudable que un nivel alto de “pesimismo” afecta negativamente el esfuerzo de búsqueda, como vimos en los sujetos que no reciben ningún tratamiento. En particular, hemos tenido ocasión de comprobar cómo los sujetos del grupo de control que obtienen puntuaciones elevadas en la dimensión de “Pesimismo” del ASQ (*TotalM*) tienden a mantener un esfuerzo de búsqueda bajo entre el posttest y el Seguimiento, o simplemente no buscan empleo en ese tiempo. Teniendo en cuenta esos datos, parece interesante conocer cuál ha sido el efecto del Taller sobre las creencias de control (*control beliefs*) de los participantes. Tradicionalmente se ha distinguido entre dos tipos de creencias de control (O’Brien, 1986), el “control percibido sobre el refuerzo” (Rotter, 1966), que está próximo a la noción de “Expectativa de resultados”, y el “control sobre el nivel de eficacia en la tarea” (o Autoeficacia; Bandura, 1977). En particular, en las páginas que siguen nos vamos a centrar en dos grupos variables específicas del tipo “control sobre el refuerzo”, las posibilidades percibidas de encontrar empleo (*PosibA*, *PosibB*, *Posib2R*) y el tiempo estimado de duración de la búsqueda de empleo (*Tiempo2A*, *Tiempo2B*, *TiempoR*).

En lo tocante a la Valencia o Importancia del empleo, se ha visto más arriba su papel predictivo en relación con el esfuerzo de búsqueda entre T2 y T3. De nuevo analizamos aquí la Valencia bajo dos facetas, la importancia de los trabajos vinculados a la propia carrera (*RelaA*, *RelaB*, *RelaR*) y la de los trabajos no vinculados a los estudios o carrera cursada (*NorelaA*, *NorelaB*, *NorelaR*). Presentamos a continuación una panorámica de los resultados y conclusiones que tienen que ver con el efecto del Taller sobre Expectativas y Valencia del empleo.

EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS Y DE LA CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL EMPLEO T1-T2-T3

■ *Sumario de variables*

● Expectativas de resultados (*job expectancy*):

- Variables *Posib* (perspectivas de conseguir empleo) y *Tiempo* (tiempo estimado para conseguirlo)

● Importancia o centralidad del empleo:

- *Rela* (importancia de conseguir trabajo pronto, en áreas relacionadas con los estudios) y *Norela* (idem. en áreas no relacionadas)

■ *Principales resultados:*

**Tabla 24. EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS Y
DE LA CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL EMPLEO T1-T2-T3**
Prueba de Wilcoxon (signif. de diferencias) - grupo experimental ²⁹

POSIB	WILC.	T1-T2 48-114	T1-T3 48-293	T2-T3	TIEMPO	WILC.	T1-T2 49-115	T1-T3 49-294	T2-T3
Varones	Estad.	* *			Varones	Estad.		* *	* *
	Prob.	.0067				Prob.		.0083	.0243
Mujeres	Estad.	* *	*		Mujeres	Estad.			
	Prob.	.0083	.0243			Prob.			
RELA <i>trabajos relacionados con tu carrera</i>	WILC.	T1-T2 39-105	T1-T3 39-284	T2-T3	NORELA <i>trabajos no relacionados con tu carrera</i>	WILC.	T1-T2 40-106	T1-T3 40-285	T2-T3
Varones	Estad.				Varones	Estad.		* *	
	Prob.					Prob.		.0039	
Mujeres	Estad.	* *	*		Mujeres	Estad.			
	Prob.	.0010	.0159			Prob.			

²⁹ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
(**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
n=133 varones = 59 mujeres = 74

Tabla 25. EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS Y DE LA CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL EMPLEO T1-T2-T3 - grupo de control ³⁰

POSIB	WILC.	T1-T2 48-114 ³¹	T1-T3 48-293	T2-T3	TIEMPO	WILC.	T1-T2 49-115	T1-T3 49-294	T2-T3
Varones	Estad.				Varones	Estad.		(**)	(***)
	Prob.					Prob.		.0032	.0008
Mujeres	Estad.				Mujeres	Estad.			
	Prob.					Prob.			
RELA <i>trabajos relacionados con tu carrera</i>	WILC.	T1-T2 39-105	T1-T3 39-284	T2-T3	NORELA <i>trabajos no relacionados con tu carrera</i>	WILC.	T1-T2 40-106	T1-T3 40-285	T2-T3
Varones	Estad.		(***)	(**)	Varones	Estad.		(**)	(**)
	Prob.		.0002	.0037		Prob.		.0019	.0010
Mujeres	Estad.		(***)	(**)	Mujeres	Estad.			
	Prob.		.0001	.0032		Prob.			

Tabla 26. Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)

Variable	Código
<i>PosibA (T1)</i>	48
<i>PosibB (T2)</i>	114
<i>Posib2R (T3)</i>	293
<i>Tiempo2A (T1)</i>	49
<i>Tiempo2B (T2)</i>	115
<i>TiempoR (T3)</i>	294

³⁰ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
(**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
n=133 varones = 59 mujeres = 74

Todas las diferencias significativas en Expectativas son en sentido de aumento o mejora de las mismas, en el grupo de control.

Todas las diferencias significativas en Importancia del empleo son en el sentido de reducción de la importancia con el paso del tiempo, en el grupo de control.

³¹ Códigos de identificación de variables. Ver Anexos 4 y 7.

Tabla 27. Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Código
<i>RelaA (T1)</i>	58
<i>NorelaA (T1)</i>	59
<i>RelaB (T2)</i>	124
<i>NorelaB (T2)</i>	125
<i>RelaR (T3)</i>	296
<i>NorelaR (T3)</i>	297

■ **Comentario y conclusiones.** Sin duda, la mejora en las *Expectativas de resultado* (en concreto, las posibilidades percibidas de encontrar un empleo) es una de las dimensiones donde mejor se aprecia la eficacia del Taller de Búsqueda de Empleo. Se recordará que una de las metas del Taller era precisamente incrementar de forma razonable las “creencias de control” (*control beliefs*) sobre los resultados de la búsqueda como una manera de motivar a los sujetos a la acción. De acuerdo con nuestros datos, en el grupo experimental se advierte un aumento muy importante de las oportunidades percibidas a lo largo del Taller en los varones y las mujeres (diferencias pre-post significativas al NC del 1‰) mientras que en el grupo de control las expectativas se mantienen aproximadamente iguales entre T1 y T2. Ese aumento del grupo experimental tiende a mantenerse hasta el Seguimiento, en el caso de las mujeres (con una diferencia significativa al NC del 1% entre T1 y T3.) Sin embargo, en el grupo experimental no se aprecian diferencias sustanciales entre T1 y T2 en cuanto a la demora estimada antes del primer empleo (*Tiempo2A* y *Tiempo2B*), pese al mayor “optimismo” con que parecen afrontar la situación después del Taller.

En cuanto a las Valencias, la importancia de conseguir un empleo de forma inmediata tiende a descender tanto en el grupo experimental (seguramente por efecto del Taller, dadas las diferencias significativas que aparecen en el intervalo T1 a T2) como en el grupo de control, en particular en el periodo comprendido entre el final del Taller y el Seguimiento, lo que sugiere que una parte de quienes terminan los estudios no perciben una necesidad apremiante de encontrar empleo enseguida.

Las dos Tablas siguientes muestran las diferencias en T1, T2 y T3 entre el grupo experimental y el grupo de control. Como puede advertirse, no hay diferencias en Expectativas de resultados (a excepción de las *Posibilidades percibidas* después del Taller) mientras que los sujetos del grupo experimental tienden a manifestar un menor nivel de Valencia del empleo en las variables *RelaA*, *RelaB* (ocupaciones relacionadas con los estudios, antes y después del Taller) y *NorelaB* (ocupaciones no relacionadas con los estudios, después del Taller.)

Tabla 28. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control.
Expectativas de resultado. Estadístico H de Kruskal-Wallis³²

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
<i>PosibA</i>	Posibilidad de encontrar empleo en T1			
<i>PosibB</i>	idem (T2)	12.29	.0005	Mayor nivel de oportunidades percibidas en el grupo experimental
<i>Posib2R</i>	idem (T3)			
<i>Tiempo2A</i>	Tiempo estimado para encontrar empleo en T1			
<i>Tiempo2B</i>	idem (T2)			
<i>TiempoR</i>	idem (T3)			
<i>RmetaAC</i>	Ajuste metas-expectativas en T1			
<i>TotalB</i>	Estilo "optimista" T1			
<i>TotalM</i>	Estilo "pesimista" T1			
<i>TotalB-M</i>	Medida General de Optimismo en T1			

Tabla 29. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control.
Centralidad del empleo. Estadístico H de Kruskal-Wallis

variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
<i>RelaA</i>	Importancia de lograr empleo pronto (en ocupaciones vinculadas a los estudios)	4.83	.0279	Menor nivel de Centralidad o urgencia en el grupo experimental
<i>RelaB</i>	idem (T2)	10.36	.0013	Menor nivel de Centralidad o urgencia en el grupo experimental
<i>RelaR</i>	idem (T3)			
<i>NorelaA</i>	Importancia de lograr empleo pronto (en ocupaciones vinculadas y no vinculadas)			
<i>NorelaB</i>	idem (T2)	5.01	.0252	Menor nivel de Centralidad o urgencia en el grupo experimental
<i>NorelaR</i>	idem (T3)			

³² N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1.

EFFECTOS DEL TALLER: PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO

■ *La noción de “pautas de búsqueda de empleo”*

Por otro lado, tradicionalmente se espera de un Taller de búsqueda de empleo que influya en las pautas de búsqueda de los sujetos, en el sentido de animar a la búsqueda de empleo (incrementando el número de buscadores y reduciendo el de sujetos “desanimados” o no buscadores) y de contribuir a diversificar las estrategias que utilizan los demandantes. Si bien existe acuerdo respecto a la primera de estas metas, la segunda cuestión sigue siendo objeto de debate. De manera regular, los servicios públicos de empleo de nuestro país insisten en que la diversificación de estrategias de búsqueda predice una reducción del tiempo de búsqueda y que incrementa la posibilidad de colocación (Inem, 1979; 1995). Por nuestra parte, no hemos encontrado ningún dato que respalde esa afirmación, y nos inclinamos por un enfoque algo más cauteloso del asunto. El seguimiento de los buscadores de empleo parece sugerir que determinadas técnicas “asertivas” son útiles en algunos países y en ciertos sectores del mercado, pero para muchos buscadores son completamente inefectivas o contraproducentes. En un interesante trabajo sobre el tema, García y otros (1986) califican de “ligeramente agresivas” a estas técnicas y abogan por un enfoque relativamente convencional de la búsqueda de empleo. Por consiguiente, en lo relativo a “pautas de búsqueda” esperaríamos un aumento del número de buscadores entre los sujetos que participan en el Taller en comparación con el grupo de control, pero no es de esperar una diferencia importante entre los dos grupos en cuanto al número de estrategias usadas entre el posttest y el Seguimiento. A continuación se presentan los resultados de estos dos aspectos del proceso de búsqueda incluidos en el epígrafe de “evolución de las pautas de búsqueda”.

EFFECTOS DEL TALLER: PAUTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Respecto a la evolución de las pautas de búsqueda de los sujetos entre T1 y T3, nos hemos planteado las dos cuestiones siguientes:

(1) En primer lugar, intentamos saber *cuántos sujetos buscan trabajo en cada momento*: es decir, si hay *más sujetos* que se declaran dispuestos a buscar después del Taller y si hay *más sujetos* que un tiempo después, en T3, han buscado empleo realmente. En caso afirmativo podríamos decir que el Taller ha tenido realmente un efecto motivador en relación con la búsqueda de empleo ,

(2) En segundo término, queremos saber *cómo lo buscan* identificando el *“abanico de estrategias de búsqueda utilizadas”*. Puesto que los servicios de empleo insisten en que la utilización simultánea de varios métodos de búsqueda tiende a acortar el tiempo en el desempleo (Inem, 1979), es una práctica habitual aunque un tanto discutible medir la eficacia de un Taller comprobando las diferencias entre el *número* de estrategias de búsqueda que se utilizan antes y después del tratamiento (sobre un total de seis o siete métodos de búsqueda de empleo “activos” y “pasivos” que podrían utilizar los demandantes de empleo). En opinión de algunos especialistas en orientación (Lathrop, 1977; Bolles, 1995), si puede demostrarse que los participantes utilizan más canales de búsqueda después del entrenamiento, eso demostraría el efecto del Taller sobre la *diversificación de métodos de búsqueda*. A continuación se describen los procedimientos de análisis y los resultados obtenidos en estos dos apartados.

▣ (1) **Pautas de búsqueda.** *Cuántos sujetos buscan empleo.* (Número de individuos que buscan empleo antes y después del Taller.)

■ **Sumario de variables:** *Como1A, Como1B, Como1R; OrganA, OrganB, Organ1R y Organ2R.*

Tabla 30. Códigos y contenido de las variables. Análisis de las “Pautas de búsqueda”

Variable	variable n°	Se pregunta a los sujetos...
<i>Como1A</i>	15	Si han buscado o no con anterioridad al Taller (acción de buscar)
<i>Como1B</i>	81	Si tienen intención de buscar empleo tras el Taller (intención de búsqueda)
<i>Como1R</i>	229	Si han buscado o no después del Taller (acción de buscar)
<i>OrganA</i>	23	Si han buscado antes del Taller (se incluye una opción de escape: “he estado preparándome”)(acción) ³⁴
<i>OrganB</i>	89	Si tienen intención de buscar empleo tras el Taller (intención)
<i>Organ1R</i>	245	Si han buscado o no entre el final del Taller y el Seguimiento (se incluye una opción de escape: no he buscado porque “estuve preparándome”)(acción)
<i>Organ2R</i>	246	Si tienen intención de buscar empleo a partir del Seguimiento (opción de escape: se seguirá “preparando”) (intención)

La inclusión de dos series de ítems referidos a la búsqueda realizada y las intenciones de búsqueda obedece a la distinta interpretación y, por consiguiente, las diferentes respuestas que a menudo dan los sujetos cuando se les pregunta acerca de las actividades desarrolladas o los proyectos futuros, según se incluya o no una alternativa de escape relativa a “preparación” (seguir estudios, hacer cursillos, etc.) Por consiguiente, este conjunto de ítems intenta cubrir toda la gama

³⁴ Nótese que en este apartado estudiamos únicamente dos alternativas para los ítems *OrganA*, *OrganB*, *Organ1R* y *Organ2R* (“buscadores” vs. “no buscadores”). El resto de las alternativas de respuesta evalúan la “intensidad del esfuerzo de búsqueda” y tienen que ver con los sujetos que buscan o tienen intención de buscar empleo, como se aprecia en otros análisis.

de respuestas y garantizar, en lo posible, la exactitud de la información que suministran los sujetos sobre sus proyectos y actividades reales de búsqueda.

■ *Resultados:*

▣ Análisis descriptivo de las variables *Como1A, 1B, 1R:*

Un análisis descriptivo de los items anteriores (ver Anexo 7) nos ofrece los siguientes resultados:³⁴

- - Al parecer, en el grupo experimental la mayoría de los sujetos sí han buscado trabajo antes del Taller, sea cual fuere la forma y la duración de esa búsqueda: así, 20 sujetos de ese grupo declaran no tener ningún historial de búsqueda antes del Taller frente a los 109 sujetos que aseguran haber buscado trabajo en ese mismo periodo (*Como1A*, variable 15). En el grupo experimental, hay un número ligeramente superior de buscadores en el periodo anterior al Taller (35) y algo menor de no buscadores (98 sujetos.)

- - En el grupo experimental, la mayoría de los sujetos declaran su intención de buscar después del Taller: en concreto, 26 sujetos aseguran que no van a buscar en los meses inmediatos y 100 sujetos dicen que sí buscarán (*Como1B*, variable 81). Esa intención es algo más fuerte en el grupo de control, donde 9 sujetos

³⁴ Los descriptivos de las variables mencionadas, incluyendo porcentajes de buscadores y no buscadores, pueden encontrarse en el apartado de *Evolución de las pautas de búsqueda. Cuántos sujetos buscan empleo.*

aseguran que no piensan buscar después del Taller y 124 sí buscarán.

- Si atendemos a las respuestas dadas al ítem *Como1R*, una mayoría “relativa” de los sujetos del grupo experimental sí han buscado trabajo en el periodo comprendido entre la finalización del Taller y el Seguimiento: frente a 49 sujetos que no han buscado empleo (44% del grupo), 63 declaran que en algún momento han buscado empleo (56%). En el grupo de control encontramos 81 sujetos que no han buscado empleo en ese mismo periodo (61% del grupo) y 51 que sí lo han hecho (39%).

En base a estos análisis de los ítems *Como1A*, *Como1B*, y *Como1R* podemos adelantar dos constataciones: (1ª) que hay una gran diferencia entre las intenciones de búsqueda manifestadas por los sujetos en T2 y la actividad de búsqueda real en el periodo comprendido entre el final del Taller y el Seguimiento, y (2ª) la presencia llamativa de un número importante de sujetos que, varios meses después del Taller, se mantienen todavía al margen de la búsqueda de empleo.

► Análisis de las variables *OrganA*, *OrganB*, *Organ1R*, *Organ2R*:

Estos ítems pretenden obtener una información parecida a los anteriores, pero introducen como “opción de escape” una de las alternativas que al parecer es habitual (y no siempre reconocida) entre algunos estudiantes que están a punto de finalizar los estudios universitarios: seguir estudiando otra carrera o ampliar de múltiples maneras su preparación antes de buscar trabajo.

Los análisis descriptivos de estas variables nos muestran que:

- - En el grupo experimental, la mayoría de los sujetos sí han buscado trabajo antes del Taller, sea cual sea la forma y la duración de esa búsqueda: 35 sujetos no buscaron antes del Taller y 96 sujetos sí lo hicieron. En el grupo de control sucede algo parecido: 43 sujetos no tienen historial de búsqueda y 90 sujetos sí han buscado. Por otro lado, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en cuanto al número de buscadores y no buscadores en ambos grupos, en el periodo anterior al Taller (ver *infra*; análisis de varianza de Kruskal-Wallis; variable *OrganA*, número 23.)

- - Asimismo, una gran mayoría de los sujetos del grupo experimental aseguran tener intención de buscar después del Taller: sólo 10 sujetos aseguran que no van a buscar en los meses inmediatos y 75 sujetos dicen que sí buscarán. En el grupo de control sucede algo parecido: 12 sujetos no piensan buscar en los meses que siguen al Taller y 82 sujetos sí buscarán. De nuevo, el análisis de varianza no ofrece diferencias significativas desde el punto de vista estadístico entre los dos grupos (*OrganB*, variable 89.)

- - En aparente contradicción con los datos del ítem *Como1R* (*supra*), la introducción de la “opción de escape” relativa a formación nos presenta ya una mayoría “relativa” de sujetos del grupo experimental que declaran que no han buscado en el periodo comprendido entre la finalización del Taller y el Seguimiento: así, frente a los 71 sujetos que aseguran no haber buscado empleo en este periodo (62% del grupo), otros 42 declaran que sí lo hicieron (38%). En el grupo de control esa mayoría de no buscadores es todavía más clara: las respuestas a este ítem indican que 109 sujetos (87% del grupo) no buscaron empleo en los seis meses que transcurren entre el fin del Taller y el Seguimiento y sólo 16 sujetos (13%) sí buscaron. Por su parte, el análisis de varianza realizado sobre la variable *Organ1R* arroja una diferencia significativa al uno por mil favorable al grupo experimental, que cuenta con un mayor número de buscadores (*infra*.)

-- Por otro lado, hay un grupo importante de sujetos del grupo experimental que seguirán sin buscar trabajo después del Seguimiento (41 sujetos), mientras que otros 72 sujetos declaran que buscarán o seguirán buscando después de T3 (*Organ2R*, variable 246). En el grupo de control, encontramos 48 sujetos en la primera situación (no buscarán a partir de T3) y 77 sujetos que declaran su intención de buscar. No hay diferencias significativas en cuanto al número de buscadores, de acuerdo con el análisis de varianza.

La Tabla siguiente ofrece un resumen de los análisis de varianza que comparan los resultados del grupo experimental y el grupo de control, para comprobar diferencias en el número de sujetos que declaran haber buscado o tener intención de buscar en cada momento:

Tabla 31. Comparación Transversal Grupo Experimental - Grupo de Control. *Pautas de búsqueda de empleo- diferencias en número de buscadores* en T1, T2 y T3. Estadístico H de Kruskal-Wallis

Variable	Código de variable	Estadístico "H"	Probabilidad	Interpretación
<i>OrganA</i>	23			Historial de búsqueda previo a T1. No hay diferencias.
<i>OrganB</i>	89			Intención de búsqueda a partir de T2. No hay diferencias.
<i>Organ1R</i>	245	25.28	.0000	<i>Actividad de búsqueda entre T2 y T3. En el periodo T2-T3 (segundo a cuarto trimestre de 1996) han buscado empleo más sujetos en el grupo experimental que en el grupo de control.</i>
<i>Organ2R</i>	246			Intención de búsqueda a partir de T3. No hay diferencias.

■ **Comentario y conclusiones.** La conclusión más evidente que podemos extraer es la diferencia muy significativa entre los niveles de búsqueda efectiva de empleo del grupo experimental y de control en el periodo comprendido entre el posttest y el Seguimiento (*cfr. X^2 sgtvo al 1 por mil; Anexo 7, Addenda*). Así pues, el Taller parece haber actuado como un elemento dinamizador en la búsqueda de empleo,

aunque los niveles de búsqueda en el cuarto trimestre de 1996 todavía puedan parecer un tanto bajos. Por otro lado, hay que reconocer la dificultad evidente para identificar de manera precisa a los sujetos que buscan empleo de manera regular en el periodo T2-T3, pese a distintas preguntas que formulamos al respecto. Así, de los resultados anteriores parecen desprenderse las cuatro conclusiones siguientes que son aplicables tanto al grupo experimental como al grupo de control: (1ª) hay una discrepancia *relativa* en las respuestas de los sujetos a esta cuestión que parece deberse a la propia formulación de los items (por ejemplo, se encuentran menos sujetos “buscadores” cuando entre las alternativas de respuesta se proporciona de forma explícita la posibilidad de definirse como “estudiantes” o personas “en proceso de formación”), siendo esta discrepancia especialmente clara en lo referente al número de sujetos que declaran haber buscado empleo en el periodo T2-T3; (2ª) Una vez más, se pone de relieve que hay una *diferencia* neta entre las intenciones de conducta manifestadas en T2 y la conducta real que se exhibe en el periodo entre T2 y T3; (3ª) Varios meses después del Taller un número importante de sujetos sigue y *piensa seguir* al margen de cualquier actividad de búsqueda; y (4ª) Tanto en T1 como en T2 o T3 hay un porcentaje importante de sujetos que declaran que no buscan y/o no piensan buscar empleo a corto plazo por estar dedicados a actividades del tipo “*estudios y cualificación*”.

Por consiguiente, podríamos concluir que en T3, esto es, varios meses después del Taller, en los dos grupos se detecta un número importante (si bien difícil de precisar con exactitud) de sujetos que no han buscado trabajo a los seis meses de finalizar el Taller. Así, en el grupo experimental, si tomamos como referencia las respuestas dadas a uno de los items (en concreto, al ítem *Como1R*), el porcentaje de sujetos que no han buscado empleo en el 4T96 alcanza al 44% del grupo y según otro ítem (*Organ1R*) llegaría incluso al 62%. Una cifra intermedia tal vez sea la estimación más realista. Diremos para concluir este apartado que, en conjunto, más o menos la mitad de quienes pasaron por el Taller a principios de 1996 - y un número mucho mayor de quienes no asistieron a aquél - carecían de un proyecto sólido de búsqueda hacia el final de ese mismo año.

► (2) Pautas de búsqueda. *Cómo buscan - el “abanico de estrategias”*

El segundo problema que nos planteábamos más arriba es saber si hay diferencias entre el número de estrategias que los sujetos utilizan antes y después del Taller, esto es, la cuestión de la “diversificación de métodos de búsqueda” (Lathrop, 1977; Bolles, 1995, etc.)

■ *Procedimiento seguido*: para alcanzar ese objetivo hemos elaborado una nueva puntuación, el sumatorio individual (intrasujeto)³⁵ de las estrategias de búsqueda que se utilizan antes del Taller (*Suma1*, en T1) y entre el fin del Taller y el Seguimiento (*Suma3*, en T3) y de las estrategias que se piensa utilizar al finalizar el Taller (*Suma2*, en T2). A continuación se ha calculado la significación de diferencias entre los valores grupales en esas puntuaciones en el pretest, posttest y Seguimiento (v.gr.: T1 vs. T2, T1 vs. T3, etc.) utilizando la prueba de Rangos Señalados de Wilcoxon. Dado que en T3 sólo responden al ítem los sujetos que NO han encontrado trabajo en el Seguimiento (operativamente, quienes han obtenido el valor cero en la variable *Trabajo*) estos análisis sólo se refieren a una parte de la muestra total (n = 105 en el grupo experimental y n = 115 en el grupo de control).

³⁵ Cfr. *Summary function* BMDP var=SUM(a1,a2,...,an)

Los resultados obtenidos en el grupo experimental y en el de control son los siguientes:

Tabla 32. Diferencias en cuanto al número total de estrategias de búsqueda empleadas antes del Taller (*Suma1*; ó búsqueda efectiva previa a T1) y después del mismo (*Suma2*; ó propósitos de búsqueda en el momento T2) y en la fase de Seguimiento (*Suma3*; ó búsqueda efectiva llevada a cabo entre T2 y T3). Prueba de los rangos señalados de Wilcoxon - grupo experimental.³⁶

	SUMA1	SUMA2
SUMA1	--	
SUMA2	--	--
SUMA3	.0455 (↗)	.0451 (↗)

↗ Diferencias positivas (= "pérdidas") entre el momento anterior y el posterior en el grupo experimental señaladas con (↘). Diferencias negativas ("ganancias") señaladas con (↗)

Tabla 33. Diferencias en cuanto al número total de estrategias de búsqueda empleadas antes del Taller (*Suma1*; búsqueda efectiva previa a T1) y después del mismo (*Suma2*; ó propósitos de búsqueda en el momento T2) y en la fase de Seguimiento (*Suma3*; ó búsqueda efectiva en el periodo entre T2 y T3). Prueba de los rangos señalados de Wilcoxon - grupo de control.

	SUMA1	SUMA2
SUMA1	--	
SUMA2	.0000 (↘)	--
SUMA3	.0032 (↗)	.0000 (↗)

↗ Diferencias positivas (= "pérdidas") entre el momento anterior y el posterior en el grupo de control señaladas con (↘). Diferencias negativas ("ganancias") señaladas con (↗)

³⁶ SUMA1 = variable derivada por transformación; sumatorio individual (intrasujeto) de las estrategias de búsqueda usadas antes de T1, esto es, antes del Taller (variables Como1A a Como8A del protocolo DatosA)

SUMA2 = idem en T2, intención de uso de estrategias de búsqueda después del Taller, momento T2 (variables Como1B a Como8B; protocolo DatosB)

SUMA3 = utilización efectiva de estrategias de búsqueda en el periodo T2 a T3, Seguimiento (variables Como1 a ComoR; protocolo Resul)

Tabla 34. Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Código
<i>Como1A a Como8A</i>	15 a 22
<i>Como1B a Como8B</i>	81 a 88
<i>Como1R a Como8R</i>	229 a 236

■ *Comentario y conclusiones.* De acuerdo con los resultados obtenidos, se utilizan más métodos de búsqueda en T3 que en T1 tanto en el grupo experimental como en el grupo de control, lo que puede deberse a la situación prelaboral que viven la mayoría de los sujetos en los meses que siguen al final de los estudios más que a un efecto específico, y no buscado, del entrenamiento. Por nuestra parte, y a diferencia del criterio que en ocasiones mantienen los servicios públicos de empleo (Inem, 1979) consideramos que la diversificación de métodos no es en sí misma un indicador válido de la eficacia del Taller. En nuestra opinión, es más razonable que los participantes en el Taller utilicen de manera competente una serie de estrategias efectivas antes que la multiplicación “creativa” de métodos de búsqueda de utilidad más que dudosa (v.gr. la presentación sistemática y directa en las empresas, el autoanuncio o la entrevista telefónica, etc.) Como indicamos más arriba, el estilo “agresivo” en la búsqueda de empleo puede ser bien recibido en el contexto empresarial anglosajón, pero es dudoso que funcione en países donde las empresas suelen ser más herméticas (García y otros, 1986), salvo en ciertas categorías de oficios y en sectores o empresas característicos como la construcción, hostelería y otros. Naturalmente, ello no significa que en la búsqueda hallamos de prescindir de la iniciativa y de ciertas dosis de audacia “controlada”. Así, hemos comprobado que la presentación directa en empresas puede facilitar la

colocación si la persona posee un mínimo de destrezas a las que dedicamos atención en el Taller y, especialmente, si combina esa estrategia con otros recursos que también exigen destrezas de tipo social; v.gr. la utilización como “tarjeta de visita” de los contactos informales, las redes de amigos y conocidos, etc.

Por último, si hacemos un balance global de los datos relativos a las *pautas de búsqueda* de los universitarios, tal vez lo más llamativo es que los resultados anteriores apoyan sin ninguna duda la hipótesis de la “Transición demorada” o “por aproximaciones sucesivas” característica del proceso de inserción de los individuos de cualificación reglada alta (Casal, 1996). Según esta hipótesis, muchos graduados que finalizan los estudios medios y superiores no se plantean la búsqueda a corto o medio plazo sino que continúan la trayectoria formativa, o bien están comprometidos con actividades de (casi) obligado cumplimiento (por ejemplo, el proyecto de fin de carrera, la realización de la tesina, el Servicio Militar, una oferta creciente de cursos y postgrados, etc.) Eso significa que la inversión en el “capital humano” propio es un ingrediente característico de los itinerarios de estos jóvenes. Por consiguiente, los datos anteriores apoyan la idea de que la Transición de los universitarios la Vida Activa no es un recorrido directo que abarca el *fin de los estudios*, la *búsqueda de empleo* y la *inserción laboral*, sino un proceso con muchas variantes y ramificaciones. Una consecuencia de las nuevas pautas de Transición de los universitarios es precisamente el retraso en las conductas de búsqueda que hemos detectado en los análisis anteriores.

282. B) DIFERENCIAS POR GENERO

Finalmente, otro objetivo del estudio era examinar las diferencias por género en una serie de variables significativas en la búsqueda de empleo, como las Condiciones o exigencias planteadas en relación con el trabajo, los Temores ante la búsqueda, las Expectativas de Resultado, la Centralidad del empleo y las Metas de carrera en general. Como han señalado Ullah y Banks (1985) es difícil efectuar este tipo de comparaciones ya que los varones y las mujeres no siguen las mismas pautas en la elección de estudios ni tampoco en el desarrollo de carrera posterior (Poal, 1993; Fernández y Aramburu-Zabala, 1996). En cualquier caso, existen evidencias de que las mujeres que no consiguen empleo en un plazo medio dejan de buscarlo antes que los varones y, consiguientemente, son expulsadas de la población activa con más facilidad (Poal, 1993). Por esta razón, el estudio de las eventuales diferencias por género en Condiciones y exigencias, Temores, Expectativas y otras variables relacionadas con la búsqueda de empleo tiene un interés evidente.

En las páginas siguientes se describen y comentan los resultados obtenidos en diferencias por género dentro del grupo experimental y del grupo de control. Como puede apreciarse en los estos análisis, hemos utilizado como test de contraste el estadístico “H” de Kruskal y Wallis. Nos centraremos únicamente en los datos significativos y realizaremos una breve interpretación de los mismos al final de cada apartado, para terminar resumiendo los principales resultados en una síntesis final de diferencias por género. Para más detalles sobre los resultados de los distintos tests estadísticos puede consultarse el Anexo 7.

Diferencias por género en **CONDICIONES 1 a 15**, para T1,T2 y T3

■ Resultados

Tabla 35. Significación de diferencias por género en las *Condiciones o Exigencias respecto al trabajo* en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo experimental. ³⁷

Variables pre ó T1 (DatosA)	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables post ó T2 (DatosB)	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables seg ó T3 (Resul)	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
Cond1	4.58 *	.0324	Cond1			Cond1		
Cond2			Cond2			Cond2		
Cond3			Cond3			Cond3		
Cond4			Cond4			Cond4		
Cond5			Cond5			Cond5		
Cond6	6.75 **	.0094	Cond6	7.75 **	.0054	Cond6		
Cond7	9.75 **	.0018	Cond7	11.33 ***	.0008	Cond7		
Cond8			Cond8			Cond8		
Cond9			Cond9	3.94 *	.0470	Cond9	4.22 *	.0400
Cond10			Cond10			Cond10		
Cond11			Cond11	5.39 *	.0202	Cond11		
Cond12			Cond12			Cond12		
Cond13	7.93 **	.0049	Cond13	5.42 *	.0199	Cond13		
Cond14			Cond14			Cond14	4.11 *	.0426
Cond15	7.51 **	.0061	Cond15	7.31 **	.0069	Cond15	8.01 **	.0047

Para el grupo experimental, diferencias por género en:

- ☛ Cond1A *Lo seguro o fijo que sea*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T1).
- ☛ Cond6A, B. *Que no sea duro físicamente*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias en T1 y T2.
- ☛ Cond7A, B. *Que permita organizarse los horarios y actividades*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T1 y T2).
- ☛ Cond13A, B *Que no haya que trabajar en la calle*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T1 y T2).
- ☛ Cond15A, B,C *Que sea fácil de conseguir*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T1, T2 y T3).
- ☛ Cond9R. *No tener que pensar mucho*: los varones manifiestan mayor nivel de exigencias (T3).
- ☛ Cond11B. *Que esté cerca de donde vivo*: los varones manifiestan mayor nivel de exigencias (T2).

³⁷ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por ciento
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

Tabla 36. Significación de diferencias por género en las *Condiciones o Exigencias respecto al trabajo* en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo de control. ³⁸

Variables pre ó T1 (DatosA)	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables post ó T2 (DatosB)	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables seg ó T3 (Resul)	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
Cond1	4.03 *	.0446	Cond1			Cond1		
Cond2			Cond2			Cond2	5.54 *	.0186
Cond3			Cond3			Cond3	3.93 *	.0475
Cond4			Cond4			Cond4		
Cond5			Cond5			Cond5		
Cond6			Cond6			Cond6		
Cond7			Cond7			Cond7		
Cond8			Cond8			Cond8		
Cond9			Cond9			Cond9	5.88 *	.0153
Cond10			Cond10			Cond10		
Cond11			Cond11			Cond11		
Cond12			Cond12			Cond12		
Cond13			Cond13			Cond13		
Cond14			Cond14			Cond14		
Cond15			Cond15			Cond15		

Para el grupo de control, diferencias por género en:

- ☛ Cond1A, *Lo seguro o fijo que sea*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T1).
- ☛ Cond2R, *Cobrar más de cien mil ptas al mes*: los varones manifiestan mayor nivel de exigencias (T3).
- ☛ Cond3R, *La gente que trabaje conmigo*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T3).
- ☛ Cond9R, *No tener que pensar mucho*: las mujeres manifiestan mayor nivel de exigencias (T3).

³⁸ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil.
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

Tabla 37. Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Códigos
<i>Cond1A a Cond15A (T1)</i>	33 a 47, DatosA
<i>Cond1B a Cond15B (T2)</i>	99 a 113, DatosB
<i>Cond1R a Cond15R (T3)</i>	278 a 292, Resul

■ **Comentario y conclusiones:** Las principales diferencias en el grupo experimental entre varones y mujeres respecto a *Condiciones* se refieren a las exigencias de que:

- * el trabajo sea seguro o fijo (en T1, al 5%)
- * no sea duro físicamente (en T1 y T2, al 1%)
- * permita organizarse los horarios y actividades (en T1, al 1%, y en T2 al 1‰)
- * que no haya que trabajar en la calle o aire libre (en T1, al 5%, y en T2 al 1‰)
- * que el trabajo esté bien visto (en T3, al 5%)
- * que sea fácil de conseguir (en T1 T2 y T3, al 1%)

Igualmente, en el grupo de control se dan diferencias en cuatro variables de las cuales tres son indicativas de un mayor nivel de demandas por parte de las universitarias.

Por consiguiente, parece que las universitarias de nuestros dos grupos tienden a ser algo más restrictivas que los varones a la hora de considerar aceptables determinados trabajos y tareas. Puesto que un nivel de exigencias comparativamente alto puede afectar de forma negativa las posibilidades de colocación de los demandantes (Inem, 1992; 1995), se ha sugerido en estos casos la conveniencia de las Sesiones de Información sobre el Mercado de Trabajo como una manera de conectar las aspiraciones de las universitarias con las características reales de la oferta laboral (Deroure, 1990.)

Diferencias por género EN TEMORES 1 a 9, T1-T2-T3

■ Resultados

Tabla 38. Significación de diferencias por género en *Temores* en relación con la búsqueda de empleo en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis (grupo experimental) ³⁹

Variables <i>pre T1</i>	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables <i>post T2</i>	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables <i>seg T3</i>	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
<i>Temor1</i>			<i>Temor1</i>			<i>Temor1</i>		
<i>Temor2</i>			<i>Temor2</i>			<i>Temor2</i>		
<i>Temor3</i>			<i>Temor3</i>			<i>Temor3</i>		
<i>Temor4</i>			<i>Temor4</i>			<i>Temor4</i>	7.33 **	.0068
<i>Temor5</i>			<i>Temor5</i>			<i>Temor5</i>		
<i>Temor6</i>			<i>Temor6</i>			<i>Temor6</i>		
<i>Temor7</i>			<i>Temor7</i>			<i>Temor7</i>		
<i>Temor8</i>			<i>Temor8</i>			<i>Temor8</i>		
<i>Temor9</i>	34.20 ****	.0000	<i>Temor9</i>	37.9 ****	.0000	<i>Temor9</i>	21.27 ****	.0000

Las mujeres del grupo experimental manifiestan un mayor nivel de Temor en las variables:

- ☞ *Temor4R, No sé hacerlo bien en las selecciones, en T3.*
- ☞ *Temor9A, Eligen a hombres antes que a mujeres, en T1.*
- ☞ *Temor9B, Eligen a hombres antes que a mujeres, en T2.*
- ☞ *Temor9R, Eligen a hombres antes que a mujeres, en T3.*

³⁹ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (***) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por ciento
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

Tabla 39. Significación de diferencias por género en *Temores* en relación con la búsqueda de empleo en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo de control. ⁴⁰

Variables <i>pre T1</i>	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables <i>post T2</i>	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables <i>seg T3</i>	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
<i>Temor1</i>	7.08 **	.0078	<i>Temor1</i>	17.00***	.0000	<i>Temor1</i>	7.61**	.0058
<i>Temor2</i>			<i>Temor2</i>			<i>Temor2</i>		
<i>Temor3</i>	5.72 *	.0168	<i>Temor3</i>			<i>Temor3</i>		
<i>Temor4</i>	4.29 *	.0384	<i>Temor4</i>	4.01 *	.0452	<i>Temor4</i>	5.48*	.0193
<i>Temor5</i>	6.39 *	.0115	<i>Temor5</i>			<i>Temor5</i>		
<i>Temor6</i>			<i>Temor6</i>			<i>Temor6</i>		
<i>Temor7</i>			<i>Temor7</i>			<i>Temor7</i>		
<i>Temor8</i>			<i>Temor8</i>			<i>Temor8</i>		
<i>Temor9</i>	53.31***	.0000	<i>Temor9</i>	44.15***	.0000	<i>Temor9</i>	52.20***	.0000

Las mujeres del grupo de control manifiestan un mayor nivel de temor en las variables:

- ☞ *Temor1A, Casi no hay trabajo, en T1.*
- ☞ *Temor1B, Casi no hay trabajo, en T2.*
- ☞ *Temor1R, Casi no hay trabajo, en T3.*
- ☞ *Temor3A, No sé qué hacer si no encuentro trabajo, en T1.*
- ☞ *Temor4A, No sé hacerlo bien en las selecciones, en T1.*
- ☞ *Temor4B, No sé hacerlo bien en las selecciones, en T2.*
- ☞ *Temor4R, No sé hacerlo bien en las selecciones, en T3.*
- ☞ *Temor5A, Creo que me falta experiencia de trabajo, en T1.*
- ☞ *Temor9A, Eligen a hombres antes que a mujeres, en T1.*
- ☞ *Temor9B, Eligen a hombres antes que a mujeres, en T2.*
- ☞ *Temor9R, Eligen a hombres antes que a mujeres, en T3.*

⁴⁰ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

■ *Códigos de las variables:*

Tabla 40. Códigos de Variables (Para Anexos 4, 5 y 7)	
Variable	Códigos
<i>Temor1A a Temor15A (T1)</i>	24 a 32 (DatosA)
<i>Temor1B a Temor15B (T2)</i>	90 a 98 (DatosB)
<i>Temor1R a Temor15R (T3)</i>	269 a 277 (Resul)

■ *Conclusiones:* En el grupo experimental no hemos encontrado diferencias por género significativas en los *Temores* asociados a la búsqueda de empleo, a excepción de las dos preocupaciones siguientes:

- * no saber desempeñarse bien en las selecciones (en T3, al 1%) y
- * las discriminaciones por razón de sexo (en T1 T2 y T3, a un n.c. del 1%₀₀₀₀)

Por el contrario, en el grupo de control encontramos una larga relación de preocupaciones donde las mujeres puntúan más alto que los varones, junto a una tendencia a que dichos temores se mantengan o incrementen con el tiempo. Estos resultados sugieren la conveniencia de que desde los Centros de Orientación universitarios se arbitre algún tipo de “medidas de acción positiva” para contrarrestar las desventajas de este colectivo en la búsqueda de empleo, en especial en las áreas y carreras “tradicionalmente masculinas” (Deroure, 1990.)

DIFERENCIAS POR GENERO EN EXPECTATIVAS DE RESULTADOS, T1,T2,T3

■ Sumario de variables:

Variables Posib: Perspectivas de conseguir empleo en general.

PosibA: Perspectivas en T1 (variable 48)

PosibB: Perspectivas en T2 (variable 114)

PosibR: Perspectivas en T3 (variable 293)

Variables Tiempo2: Tiempo que transcurrirá antes de conseguir empleo.

Tiempo2A: Tiempo estimado desde T1 (var. 49)

Tiempo2B: Tiempo estimado desde T2 (var. 115)

Tiempo2R: Tiempo estimado desde T3 (var. 294)

■ *Estadístico de contraste:* Estadístico H de Kruskal-Wallis. G. de L. = 1.

■ Resultados

Tabla 41. Significación de diferencias por género en *Expectativas de logro de empleo* en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo experimental. ⁴¹

Variables pre T1	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables post T2	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables seg T3	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
<i>PosibA</i>	--	--	<i>PosibB</i>	--	--	<i>PosibR</i>	--	--
<i>Tiempo2A</i>	--	--	<i>Tiempo2B</i>	--	--	<i>Tiempo2R</i>	--	--

No se han encontrado diferencias significativas por género en *Expectativas de logro de empleo*, en el grupo experimental.

⁴¹ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por ciento
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

Tabla 42. Significación de diferencias por género en *Expectativas de logro de empleo* en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo de control. ⁴²

Variables <i>pre</i> T1	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables <i>post</i> T2	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables <i>seg</i> T3	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
<i>PosibA</i>	--	--	<i>PosibB</i>	--	--	<i>PosibR</i>	--	--
<i>Tiempo2A</i>	--	--	<i>Tiempo2B</i>	--	--	<i>Tiempo2R</i>	--	--

Tampoco se han encontrado diferencias significativas por género en *Expectativas de logro de empleo*, en el grupo de control.

■ *Comentario y conclusiones:* No se aprecian diferencias significativas en los valores centrales de las variables referidas a *Expectativas de logro* en el grupo experimental o en el grupo de control. Por consiguiente, en ninguna de las dos muestras puede hablarse de diferencias por género en las Expectativas de resultado de búsqueda de empleo.

Por nuestra parte, presuponíamos un mayor nivel de optimismo-expectativas de búsqueda en los varones, por la mayor facilidad con que tradicionalmente se insertan en el mercado de trabajo (IRIS, 1994; Inem, 1992, 1995) y por el aparente mayor externalismo de las mujeres (Furnham, 1984). La ausencia de diferencias significativas parece sugerir, sin embargo, que tanto los varones como las mujeres son conscientes de las dificultades para conseguir un empleo cualificado después de acabar los estudios (Coleman y Husén, 1985).

⁴² Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

DIFERENCIAS POR GENERO EN CENTRALIDAD ó IMPORTANCIA DEL EMPLEO, T1,T2,T3

■ *Sumario de variables:*

● *Variables Rela:* Trabajos relacionados con los estudios que se cursan.

RelaA: Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en el momento T1 (variable 58)

RelaB: Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en T2 (variable 124)

RelaR: Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en T3 (variable 296)

● *Variables Norela:* Trabajos no relacionados con los estudios que se cursan.

NorelaA: Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en el momento T1 (variable 59)

NorelaB: Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en T2 (variable 125)

NorelaR: Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en T3 (variable 297).

■ *Estadístico de contraste:* Estadístico H de Kruskal-Wallis. G. de L. = 1.

■ Resultados

Tabla 43. Significación de diferencias por género en *Importancia del empleo* (relacionado y no relacionado con los propios estudios) en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo experimental. ⁴⁴

Variables pre T1	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables post T2	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables seg T3	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
<i>RelaA</i>	5.86 *	.0155	<i>RelaB</i>			<i>RelaR</i>		
<i>NoRela</i>			<i>NoRelaB</i>			<i>NoRelaR</i>	4.04 *	.0445

En el grupo experimental, los varones valoran más que las mujeres el hecho de encontrar trabajo pronto en alguna ocupación vinculada con los estudios que se están cursando (en T1) mientras que las mujeres valoran más encontrar trabajo pronto en ocupaciones no relacionadas con los estudios cursados (en T3).

Tabla 44. Significación de diferencias por género en *Importancia del empleo (Rela, relacionado y Norela, no relacionado con los propios estudios)* en T1 (protocolo *DatosA*; columna izda), T2 (protocolo *DatosB*; columna central) y T3 (protocolo *Resul*; columna derecha). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo de control. ⁴⁵

Variables pre T1	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables post T2	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza	Variables seg T3	Estadíst. H Kruskal	nivel de confianza
<i>RelaA</i>	8.89 **	.0029	<i>RelaB</i>	8.57 **	.0034	<i>RelaR</i>	7.92 **	.0049
<i>NoRela</i>			<i>NoRelaB</i>			<i>NoRelaR</i>		

En el grupo de control, las mujeres valoran más que los varones el hecho de encontrar trabajo pronto en alguna ocupación vinculada con los estudios que se están cursando (T1 y T2) o que se acaban de cursar (T3).

⁴⁴ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
(**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
n=133 varones = 59 mujeres = 74

⁴⁵ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
(**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
n=133 varones = 59 mujeres = 74

■ *Comentarios y conclusiones:* Tan sólo hemos encontrado dos diferencias significativas en el grupo experimental. De ellas, la primera se refiere a la variable *RelaA*, es decir, los trabajos asociados con la propia carrera, en T1. Esta diferencia es a favor de los varones, lo que quiere decir que en esta muestra y para el momento T1 los varones parecen apreciar más que las mujeres la importancia de encontrar trabajo pronto en sectores próximos a los estudios cursados. Sin embargo, en la variable *NorelaR* la diferencia es a favor de las mujeres, esto es, en el Seguimiento las universitarias del grupo experimental valoran más que sus compañeros el hecho de encontrar trabajo pronto en ocupaciones no relacionadas con los estudios que acaban de terminar (*vid* Anexo 7). Por otro lado, según acabamos de ver, en el grupo de control las mujeres valoran más que los varones el hecho de encontrar trabajo pronto en alguna ocupación vinculada con los estudios que se están cursando (en T1 y T2) o que se acaban de cursar recientemente (T3).

En línea con los resultados que parecen apuntarse en este estudio, algunos autores han sugerido que las mujeres podrían puntuar más alto que los varones en variables como la Valencia positiva del empleo debido principalmente a la anticipación de dificultades para insertarse en el mercado que hacen más deseable el logro de éste (Poal, 1993) o bien debido a la creciente importancia de la *identidad de carrera* en el colectivo de jóvenes universitarias (McCormick e Ilgen, 1992). Por contra, en el estudio MOW (1987), una investigación que cuenta con una sólida base empírica y metodológica, se aprecia que, salvo en dos países, los varones puntúan más alto que las mujeres en el Índice de Centralidad del Trabajo, si bien este indicador difiere un tanto de la noción concreta de *Positive valence of employment* y la Centralidad del empleo que estamos analizando. Sea como fuere, conviene recordar que los valores centrales en Importancia del empleo de los varones y mujeres de ambos grupos son muy elevados, lo que obliga a relativizar las conclusiones que puedan extraerse acerca de las diferencias por género en Centralidad o Importancia del empleo.

DIFERENCIAS POR GENERO EN METAS DE CARRERA, EN T1 (Taller)

- **Sumario de variables:** Importancia que se concede a ciertas metas laborales y extralaborales tradicionalmente estudiadas en investigaciones sobre Transición a la Vida Activa y motivación laboral.
- Meta1A a Meta10A:*

- **Estadístico de contraste:** Estadístico H de Kruskal-Wallis. G. de L. = 1.

■ **Resultados:**

Tabla 45. Significación de diferencias por género en *Metas de carrera* en T1 (protocolo *EDECA*). Estadístico H de Kruskal-Wallis, grupo experimental. ⁴⁶

Importancia que tiene para tí ...	Valor del estadístico H	Probabilidad estadístico H Kruskal-Wallis
Meta1A: PROGRESAR: tener la posibilidad de ascender (código variable 126)		
Meta2A: TENER SEGURIDAD: contar con estabilidad en el empleo (131)	9.97 **	.0016
Meta3A: TENER TIEMPO LIBRE: disponer de una jornada laboral que me deje tiempo libre (136)	5.34 *	.0208
Meta4A: TRABAJO RELAJADO: tranquilo, sin tensión excesiva o grandes oleadas de tareas (141)		
Meta5A: RELACION SOCIAL: conocer gente, relacionarme con otras personas (146)		
Meta6A: TRABAJAR EN LO MIO: ejercer la profesión para la que me he preparado (151)		
Meta7A: GANAR DINERO: disponer de unos ingresos satisfactorios (156)		
Meta8A: PAREJA/FAMILIA: un trabajo que me permita dedicar mi tiempo a los míos (161)		
Meta9A: PROPIO DESARROLLO: poder aprender y ganar en experiencia (166)		
Meta10A: HOBBIES: posibilitarme la práctica de mis aficiones (171)		

En el grupo experimental, las mujeres valoran más que los varones las metas laborales que tienen que ver con la *seguridad en el trabajo* (Meta2A) y con el disfrute de *tiempo libre* (Meta3A). No hay diferencias significativas en el resto de las metas evaluadas.

⁴⁶ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

Tabla 46. Significación de diferencias por género en *Metas de carrera* en T1 (protocolo *EDECA*). Estadístico H de Kruskal-Wallis - grupo de control. ⁴⁷

Importancia de ...	Valor del estadístico H	Probabilidad estadístico H Kruskal-Wallis
Meta1A: PROGRESAR: tener la posibilidad de ascender (var. 126)		
Meta2A: TENER SEGURIDAD: contar con estabilidad en el empleo (131)		
Meta3A: TENER TIEMPO LIBRE: disponer de una jornada laboral que me deje tiempo libre (136)		
Meta4A: TRABAJO RELAJADO: tranquilo, sin tensión excesiva o grandes oleadas de tareas (141)		
Meta5A: RELACION SOCIAL: conocer gente, relacionarme con otras personas (146)		
Meta6A: TRABAJAR EN LO MIO: ejercer la profesión para la que me he preparado (151)	11.74 ***	.0006
Meta7A: GANAR DINERO: disponer de unos ingresos satisfactorios (156)		
Meta8A: PAREJA/FAMILIA: un trabajo que me permita dedicar mi tiempo a los míos (161)		
Meta9A: PROPIO DESARROLLO: poder aprender y ganar en experiencia (166)	4.05 *	.0442
Meta10A: HOBBIES: posibilitarme la práctica de mis aficiones (171)		

En el grupo de control, las mujeres valoran más que los varones las metas laborales que tienen que ver con el ejercicio de una profesión *en el área* en que se están preparando (Meta6A) y con el *desarrollo personal* en el propio trabajo (Meta9A). No hay diferencias significativas en el resto de las metas evaluadas.

⁴⁷ Los asteriscos señalan diferencias significativas: (*) = nivel de confianza del 5 por ciento
 (**) = nivel de confianza del 1 por ciento (***) = nivel de confianza del 1 por mil
 Grados de Libertad = 1 n=133 varones = 59 mujeres = 74

■ *Comentario y conclusiones:* En el grupo experimental no se han encontrado diferencias significativas en ocho de las diez metas de carrera consideradas en este estudio. Las dos diferencias halladas son a favor de las mujeres (variables *Meta2A*, y *Meta3A*). Por consiguiente, puede decirse que *tener seguridad en el trabajo y disfrutar de tiempo libre* son dos metas respecto a las cuales las mujeres de nuestro grupo experimental están especialmente motivadas. Respecto al grupo de control, acabamos de ver que las mujeres valoran más que los varones las metas laborales que tienen que ver con el *ejercicio de una profesión en el área* en que se están preparando (*Meta6A*) y con el *desarrollo propio a través del trabajo* (*Meta9A*). En el resto de las metas investigadas no hay diferencias estadísticamente significativas. Por otro lado, en los análisis de *cluster* referidos al conjunto de metas de carrera se advierte en ambos subgrupos una división bastante clara entre los “motivadores intrínsecos” (poder progresar, ascender en el trabajo...) y los “extrínsecos” (disponer de tiempo libre, ganar dinero...), con algunas variaciones significativas entre ambos géneros (cfr. Anexo 7, *Addenda*). En lo referente a la mayor importancia que las mujeres parecen otorgar a ciertas metas de carrera, tal vez esas diferencias se deban a la mayor dificultad percibida para conseguir objetivos tan apetecibles como la estabilidad laboral (mayores tasas de trabajo precario en las mujeres universitarias; Poal, 1993) o la inserción en trabajos *cualificados* (mayor proporción de subempleo en las mujeres; *ibid.*) Igualmente, este dato podría interpretarse como la confirmación de una creciente *identificación de carrera* de las jóvenes universitarias como resultado de la progresiva incorporación femenina al mercado de trabajo.

* * *

■ DIFERENCIAS POR GENERO. CONCLUSIONES FINALES:

Comparadas con sus compañeros, las mujeres del grupo experimental presentan el siguiente perfil de búsqueda de empleo:

- al parecer, manifiestan un nivel de exigencias laborales más alto , esto es, ponen más condiciones respecto al trabajo que los varones del grupo experimental o del grupo de control, si bien no todas las diferencias son significativas. En concreto, algunas diferencias llamativas que aparecen como estadísticamente significativas se refieren una mayor exigencia respecto a que...

- * el trabajo sea seguro o fijo
- * no sea duro físicamente
- * permita organizarse los horarios y actividades
- * no haya que trabajar en la calle o aire libre
- * que esté (socialmente) bien visto
- * que sea fácil de conseguir .

- en general, manifiestan más temores respecto al proceso de búsqueda de empleo que sus compañeros. Si bien en el grupo experimental la mayoría de esas diferencias no son significativas, en el grupo de control lo son en cinco dimensiones clave y tienden a mantenerse en el tiempo. Son particularmente notables las diferencias que tienen que ver con ...

- * la dificultad percibida para desempeñarse o actuar bien en las selecciones
- * sufrir discriminaciones por razón de género (que llega a alcanzar el n.c. del 1^º/0000)

- en el momento del Taller (T1) puntúan por encima de los varones en las metas

relativas a *estabilidad en el empleo y disfrutar de tiempo libre* (en el grupo experimental) así como *el ejercicio de una profesión* en el área en que se están preparando y el *desarrollo personal* a través del trabajo (en el grupo de control.)

Por consiguiente, puede hablarse de una cierta ambivalencia en cuanto a las perspectivas de *ocupabilidad potencial* en este subgrupo de universitarias. Por una parte, estas mujeres tienen un perfil propio y definido de metas laborales. Por otra, los dos grupos de mujeres que hemos estudiado tienden a ser más exigentes en cuanto a las condiciones que estarían dispuestas aceptar en el trabajo, lo que equivale técnicamente a una *menor disponibilidad* para la ocupación (Inem, 1979), y se aproximan al mercado de trabajo con más cautelas y temores que sus compañeros varones. La interpretación de estos datos debe hacerse con prudencia. Ciertamente, un mayor nivel de temores puede predisponer negativamente a la búsqueda de empleo, pero también puede interpretarse como una reacción “realista” (O’Brien, 1986) ante un mercado de trabajo que sin duda es mucho más adverso para las mujeres que para los varones (Inem, 1995; etc.). De manera particular, llama la atención el mayor nivel de exigencias que estas universitarias plantean respecto a las características de los trabajos (“cuánto exijo” ó “cuánto me importa”). Los especialistas en orientación laboral son unánimes a la hora de alertar ante el “exceso de exigencias” en un contexto de oferta restringida y a menudo discriminatoria (Isaacson y Brown, 1993). Por consiguiente, un perfil de esas características sugiere la conveniencia de introducir algún tipo de “acción positiva” como las que se mencionan en la Primera Parte de este trabajo.

29. CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA PARTE

En esta Segunda Parte se ha estudiado el efecto de determinadas variables psicosociales sobre la motivación y las conductas de búsqueda de empleo de un grupo de universitarios y universitarias de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares en Transición a la Vida Activa. Sobre este tema existe un cuerpo de investigación psicológica relativamente reciente, una parte del cual ha tomado como referencia el modelo explicativo de la Expectativa-valencia. Al mismo tiempo, la novedad del campo ha estimulado la aparición de numerosas investigaciones de tipo empírico, que pretenden desvelar las complejas relaciones entre los posibles predictores de la actividad de búsqueda de empleo.

A la vista de estos antecedentes, en la Segunda Parte de este trabajo nos propusimos dos metas: por un lado, *explorar* los posibles efectos del Taller sobre alguna de las variables que pueden afectar a la conducta de búsqueda de empleo así como las diferencias por género en tales variables, y, por otro, *contrastar* dos hipótesis vinculadas a una teoría particular que tiene cierta tradición de investigación en este campo. Las hipótesis que han centrado nuestra atención se refieren al papel predictivo de las Expectativas de resultado y la Valencia positiva del empleo, y pretenden contrastar los resultados de una serie de trabajos previos que asumen que la actividad de búsqueda de empleo depende básicamente de las creencias de control (*control beliefs*) y las valencias asociadas al empleo (*job valences*) (Feather y Davenport, 1981; Feather, 1982a, etc.)

En esta Segunda Parte hemos comprobado el escaso papel predictivo de la Expectativas de resultado y el peso relativo de la Valencia positiva, entendida como Centralidad o Importancia del empleo, respecto a la actividad de búsqueda, un resultado que coincide en líneas generales con los que se obtienen en las investigaciones desarrolladas en los últimos años (Feather y O'Brien, 1987;

Feather, 1990; Feather, 1992, etc.) No obstante, hemos constatado una interacción que se ajusta a las características del modelo ATI entre el estilo atribucional pesimista (expectativas negativas) y el tratamiento aplicado al grupo experimental, que se traduce en una asociación significativa entre el estilo de explicación "pesimista" y los niveles bajo o nulo de actividad de búsqueda, únicamente para los sujetos del grupo de control. Por otro lado, hemos explorado los efectos del Taller sobre los sujetos del grupo experimental encontrando una clara disminución de los Temores frente a la búsqueda y un descenso relativo de las Exigencias o Condiciones laborales, así como una mejora importante de las Expectativas de resultados. Sin embargo, esos cambios apenas afectan a la tendencia general a demorar la búsqueda y en general los procesos de inserción laboral, un fenómeno conocido como "Transición demorada" (Casal, 1996, etc.) Por último, hemos constatado ciertas diferencias de género en algunas variables importantes para la inserción que parecen sugerir la conveniencia de intervenciones específicas o "acciones positivas" desde los Centros de Orientación.

El conjunto de resultados obtenidos en la Segunda Parte apunta a la necesidad de seguir estudiando los procesos de Transición a la Vida Activa de los universitarios y sus características particulares, haciendo hincapié en los *momentos críticos* que favorecen la eficacia de una intervención psicosocial. Por otro lado, esos mismos resultados ponen de manifiesto la necesidad de profundizar en el análisis de las diferencias individuales y grupales para *taxonomizar perfiles* y diseñar tratamientos específicos para los distintos subgrupos. En vista de ello, nos gustaría recordar la conveniencia de que los servicios de empleo y otros organismos interesados actualicen periódicamente los contenidos de sus Talleres de Búsqueda y promuevan la investigación sobre el perfil diferencial de los universitarios. A fecha de hoy (octubre de 1997) los distintos trabajos emprendidos en esta dirección por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid nos permiten ser optimistas al menos respecto a este último objetivo.

**TRANSICION Y BUSQUEDA DE EMPLEO:
RECAPITULACION FINAL**

3. TRANSICION Y BUSQUEDA DE EMPLEO: RECAPITULACION FINAL

En este trabajo sobre la Transición a la Vida Activa se plantea la posibilidad de que una *teoría de contenido psicológico* contribuya al diseño de una estrategia eficaz para afrontar la búsqueda de empleo, sin perder de vista el marco *determinante* de la estructura de oportunidades concreta de los demandantes de empleo (en nuestro caso, el mercado de trabajo de los universitarios con sus oportunidades y limitaciones). Para finalizar, merece la pena resumir los puntos básicos que hemos abordado en las páginas anteriores.

- ▶ En primer lugar, y siguiendo a Peiró (1989) hemos *ubicado* los estudios sobre las conductas de búsqueda de empleo en el ámbito más genérico de los Estudios sobre la Transición, los cuales forman parte, a su vez, del ámbito de investigaciones sobre el Desarrollo de Carrera. Se ha revisado la noción misma de Transición poniendo de relieve una serie de ambigüedades en su utilización por los psicólogos (Jepsen, 1990).
- ▶ La teoría psicológica mencionada más arriba pertenece, con algunas matizaciones, a una de las llamadas *teorías de la acción*; de manera concreta, esta teoría podría asociarse con una versión matizada del *enfoque agentista* de Fryer (1986), el cual intenta explicar las reacciones de los individuos frente a las situaciones de empleo y desempleo.
- ▶ Hemos hecho una breve alusión a las teorías de la acción, esto es, aquellas teorías psicosociales que *permiten localizar la fuente principal de la causalidad y control de los actos humanos en las propias personas*,

consideradas como agentes propositivos, intrínsecamente motivados, orientados a intenciones y expectativas, dotados de racionalidad práctica y de una relativa capacidad de autodeterminación (cfr. Blanch; 1990, p. 101).

- ▶ A propósito de tales teorías, se ha señalado el peligro de caer en el *reduccionismo psicológico* (v.gr., Schaufeli y Van Ypersen, 1993). Puesto que esas teorías ponen el acento en la dimensión propositiva del sujeto, no es infrecuente que haya un descuido de los factores económicos, políticos y sociales que determinan objetivamente la *ocupabilidad* del sujeto (OIT, 1993). Es evidente que, cuando se pone el acento en las expectativas de control, las valencias, cogniciones e intenciones del individuo, existe el riesgo cierto de convertir en problema personal algo que es ante todo *un problema social* (Senior y Naylor, 1987).
- ▶ Desde esta misma consideración, hemos tenido en cuenta el punto de vista de quienes opinan que las intervenciones psicológicas que destacan el control del sujeto sobre el status de empleo o desempleo tienen el efecto negativo de “culpabilizar a la víctima” (Kieselbach, 1989). Por lo demás, esta opinión se ve reforzada por una serie de investigaciones que demuestran que los sujetos más internalistas (Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983; Blanch, 1986) y con mayor *work commitment* (Banks, 1989, etc) sufren con más intensidad los efectos negativos del desempleo: estrés, depresión, etc. La conclusión evidente es que ningún cambio *de naturaleza psicológica* puede sustituir la responsabilidad por las políticas activas y otras medidas de promoción del empleo.
- ▶ Por otro lado, la revisión de la literatura sobre los determinantes de la motivación de búsqueda y la conducta de búsqueda de empleo nos ha

llevado a considerar las potencialidades del modelo de la Expectativa-valencia. Este modelo cuenta con una larga tradición en el área general de la Psicología de la Motivación (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968, etc.) y más recientemente se ha aplicado al ámbito del empleo-desempleo (Feather, 1982; 1986; 1992, etc). En concreto, Feather es autor de una teoría explicativa que hace depender la actividad de búsqueda de los desempleados de la Expectativa de resultados (*Expectancy*) y de la Valencia del empleo (*Employment valence; Job valence*). En lo esencial, la teoría de la Expectativa-valencia referida a la búsqueda de empleo predice que la motivación de búsqueda será tanto mayor cuanto más elevadas sean la Expectativa y la Valencia positiva o Importancia del empleo (Feather y Davenport, 1981; Feather, 1982a; Feather y Barber, 1983; etc.)

- También hemos destacado la conexión de esta teoría con la extensa línea de investigación (Heider, 1958; Weiner, 1986; Rotter, 1966; etc.) que analiza las distintas modalidades de la noción de *creencias de control* (controlabilidad, locus de control, expectativas de control, estilo explicativo, autoeficacia, etc.) Hemos dedicado algún espacio a la revisión crítica de O'Brien (1988) que parece muy pertinente para nuestro estudio. Este autor se distancia del concepto tradicional de *locus de control*, y asegura que los sujetos internalistas (aquellos cuyas "expectativas de control" son más fuertes) frecuentemente adoptan planteamientos voluntaristas, dogmáticos y poco flexibles. Para O'Brien el Realismo adaptativo de los *middle scorers* de una escala como la de Rotter sería una estrategia de afrontamiento más adecuada que un estilo internalista o externalista.

- La Primera Parte de este trabajo terminaba recordando la necesidad de ampliar la noción de Motivación de búsqueda tomando en cuenta simultáneamente los aspectos micro y macromotivacionales. Los primeros

tienen que ver con las creencias y actitudes ante la búsqueda y han sido estudiados por teorías como la Expectativa-valencia. Los segundos estarían implícitos en algunas modalidades de las “políticas activas de promoción del empleo” que tienen en cuenta las diferencias individuales entre los demandantes. Sobre el papel, un ejemplo reciente de estas políticas son los “Programas SIPE” (Inem, 1995) que intentan mejorar la *ocupabilidad* y la *disponibilidad* de los demandantes atendiendo a su situación particular personal y laboral.

- ▶ En la Segunda Parte hemos *explorado* el efecto del Taller sobre la motivación y las conducta de búsqueda de empleo, así como las diferencias por género en esas variables. Igualmente, hemos intentado *verificar* una hipótesis derivada de la teoría de la Expectativa-valencia. Nuestros datos indican que el Taller tiene un efecto muy importante en la reducción de los Temores ante la búsqueda y la mejora de las Expectativas de resultado, así como sobre alguna de las Exigencias que los individuos mantienen en relación con el empleo. Asimismo, ha quedado de manifiesto el papel predictivo de la Centralidad o Valencia positiva del empleo en relación con la actividad de búsqueda y una serie de interacciones entre el tratamiento y los diferentes niveles de la dimensión Pesimismo-optimismo. Esas interacciones “actitud-tratamiento” (ATI) nos recuerdan la necesidad de tener en cuenta las diferencias individuales a la hora de diseñar programas de inserción con universitarios.

- ▶ Aunque casi nadie discute la utilidad de las intervenciones psicosociales, su eficacia con los universitarios está sujeta a una serie de condicionamientos. Hemos constatado que el alargamiento y diversificación de los itinerarios de Transición de los jóvenes más cualificados (Coleman y Husén, 1985), produce una característica “demora en la Transición” que difumina los

proyectos inmediatos de búsqueda de empleo. De esta manera, la escasez de oportunidades de empleo y la fe en el “credencialismo” se combinan para retrasar el esfuerzo de búsqueda hasta algún tiempo después de acabar los estudios. Elegir los momentos apropiados para los programas de intervención psicosocial y diversificar éstos son, por consiguiente, los desafíos que deben afrontar los orientadores en los próximos años.

* * *

**ADDENDA: SEGUIMIENTO DE LOS TALLERES
REALIZADOS ENTRE 1993 Y 1995**

► SEGUIMIENTO DE LOS TALLERES REALIZADOS ENTRE 1993 Y 1995

Introducción

Un estudio sobre la Transición a la Vida Activa de los universitarios estaría incompleto si omite algún tipo de datos sobre la inserción a medio y largo plazo de los sujetos que toman parte en el Taller de búsqueda de empleo. Por esta razón, en octubre de 1997 hemos realizado un seguimiento de la inserción laboral de 200 sujetos que tomaron parte en los Talleres impartidos en la Universidad de Alcalá de Henares entre los años 1993 y 1995, con vistas a conocer los niveles de inserción laboral y las estrategias de búsqueda utilizadas en este periodo. Por consiguiente, este estudio pretende completar las informaciones anteriores, que se refieren a un periodo relativamente corto, con datos sobre inserción a medio plazo en el mercado. Aunque no se trata de realizar una evaluación *sensu strictu* de los Talleres (que exigiría la comparación con un grupo de control), el Seguimiento de estas cohortes puede darnos una idea de las perspectivas y dificultades que afrontan los participantes en el Taller después de terminar sus estudios.

► FICHA-RESUMEN (MUESTRA "93-95")

La muestra "93-95" que analizamos a continuación incluye catorce grupos de participantes en los Talleres de entrenamiento en búsqueda de empleo que impartimos en la Universidad de Alcalá de Henares entre los años 1993 y 1995. Este "grupo de grupos" está compuesto por 200 sujetos que completaron en su día la totalidad de los protocolos *DatosA*, *DatosB* y *Resul* en su versión inicial, algo más reducida que la que hemos utilizado en el estudio transversal-longitudinal (ver Anexo 8) - En los momentos T1, T2 y T3 se aplicaron los instrumentos siguientes: *Datos A* (en T1), *Datos B* (en T2, aproximadamente una semana después) - El Seguimiento de todos los grupos de sujetos tiene lugar en el mes de octubre de 1997 mediante una entrevista telefónica (aplicándose en este caso la versión inicial del protocolo *Resul*, T3.)

1. El grupo "93-95"

a. Cohortes, género y edad

La muestra "93-95" se compone de 200 sujetos que pasan por los Talleres en los años 1993 (92 sujetos), 1994 (56) y 1995 (52), y a los que se realiza un seguimiento en octubre de 1997. Por géneros, este grupo se compone de un 55%⁴⁷ de mujeres y un 45% de varones. La mediana de edad es de 23 años siendo el intervalo 21-24 es el que concentra el mayor número de sujetos (72% del total). Como era de esperar, en cuanto al estado civil y situación familiar de los sujetos, se trata de un grupo mayoritario de personas solteras (96%) y sin cargas familiares (98%).

b. Estudios cursados.

Por carreras, en el grupo "93-95" predominan los estudiantes de Ciencias Sociales y Jurídicas (Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales y Derecho; 45%)

⁴⁷ Porcentajes redondeados a la cifra más próxima.

seguidos por las carreras técnicas (Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones y otras; 26%), las Ciencias Naturales y de la Salud (Biológicas, Farmacia y Químicas; 22%) y un pequeño núcleo de alumnos provenientes de Humanidades y Ciencias Sociales (6%). En esta muestra nos encontramos con un 40% de diplomados universitarios y un 60% de licenciados o ingenieros.

2. Características de las colocaciones

a. Porcentajes de colocación

En conjunto, hemos encontrado que en octubre de 1997 trabajan un 70% (139 casos) de los sujetos encuestados que terminan sus estudios entre 1993 y 1995 y que otro 15% (30 casos) han tenido algún tipo de trabajo temporal si bien ya no trabajan en esa fecha. Eso significa que en el grupo "93-95" hay un 85% de sujetos que trabajan o han trabajado entre el posttest y el Seguimiento, frente al 15% que no han tenido trabajo en este tiempo.

Si atendemos a la distribución de las colocaciones por carrera, género y cohorte encontramos los resultados siguientes:

Tabla 47. Distribución en el grupo "1993-1995" de las colocaciones por carrera y género ⁴⁸

► **Tabla 47.a. Carreras Técnicas, 1993 a 1995**

género	Ingen. Tca. Telecomunicaciones			Otras carreras técnicas (*)		
	V	M	V y M	V	M	V y M
total de sujetos	28	13	41	12	2	14
número de colocados/as	20	10	30	10	2	12
porcentaje de colocación (**) oct 97	71%	77%	73%	83%	100%	86%

(*) Ingeniería Superior Industrial, Ingeniería Informática, etc.; (**) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en esos estudios que pasan por el Taller, varones, mujeres y total.)

V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

► **Tabla 47.b. Carreras de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud, 1993 a 1995**

género	Farmacia			Ciencias Químicas		
	V	M	V y M	V	M	V y M
total de sujetos	3	14	17	7	10	17
número de colocados/as	3	9	12	4	8	12
porcentaje de colocación (*) oct 97	100%	64%	71%	57%	80%	71%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en esos estudios que pasan por el Taller, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

⁴⁸ Cohortes de sujetos de 1993 a 1995: comprende todos los individuos que terminan los estudios universitarios y pasan por el Taller de Búsqueda entre 1993 y 1995.

► **Tabla 47.b. (cont.) Ciencias de la Naturaleza y de la Salud, 1993 a 1995**

	Ciencias Biológicas		
género	V	M	V y M
total de sujetos	7	15	22
número de colocados/as	2	7	9
porcentaje de colocación (*) oct 97	29%	47%	41%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en esos estudios que pasan por el Taller, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

► **Tabla 47.c. Humanidades, 1993 a 1995**

	Varias carreras (*)		
género	V	M	V y M
total de sujetos	2	10	12
número de colocados/as	1	7	8
porcentaje de colocación (**) oct 97	50%	70%	67%

(*) Filosofía, Filología, Biblioteconomía, etc. (**) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en esos estudios que pasan por el Taller, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

► **Tabla 47.d. Ciencias Sociales y Jurídicas, 1993 a 1995**

género	Ciencias Empresariales			Ciencias Económicas		
	V	M	V y M	V	M	V y M
total de sujetos	13	24	37	16	23	39
número de colocados/as	10	16	26	13	13	26
porcentaje de colocación (*) oct 97	77%	67%	70%	81%	56%	67%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en esos estudios que pasan por el Taller, varones, mujeres y total.) V= varones; M= mujeres; V y M= varones y mujeres.

Tabla 47.d (cont.) Ciencias Sociales y Jurídicas

género	Derecho		
	V	M	V y M
total de sujetos	3	19	22
número de colocados/as	2	13	15
porcentaje de colocación (*) oct 97	67%	68%	68%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en esos estudios que pasan por el Taller, varones, mujeres y total.) V= varones; M= mujeres; V y M= varones y mujeres.

► **Tabla 47.e. Todas las carreras conjuntamente, 1993 a 1995**

género	Todas las carreras		
	V	M	V y M
total de sujetos	91	109	200
número de colocados/as	65	74	139
porcentaje de colocación (*) oct 97	71%	68%	70%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en todas las carreras que pasan por el Taller entre 1993 y 1995, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

Tabla 48. Distribución en el grupo "1993-1995" de las colocaciones, por cohortes de finalización de estudios

Tabla 48.a. Análisis por cohortes. Sujetos que terminan los estudios en 1993.

	Todas las carreras		
género	V	M	V y M
total de sujetos	36	56	92
número de colocados/as	28	41	69
porcentaje de colocación (*) oct 97	78%	73%	75%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en todas las carreras que pasan por el Taller en 1993, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

Tabla 48.b. Análisis por cohortes. Sujetos que terminan los estudios en 1994.

	Todas las carreras		
género	V	M	V y M
total de sujetos	28	28	56
número de colocados/as	20	16	36
porcentaje de colocación (*) oct 97	71%	57%	64%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en todas las carreras que pasan por el Taller en 1994, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

Tabla 48.c. Análisis por cohortes. Sujetos que terminan los estudios en 1995.

género	Todas las carreras		
	V	M	V y M
total de sujetos	27	25	52
número de colocados/as	17	17	34
porcentaje de colocación (*) oct 97	63%	68%	65%

(*) (sobre el conjunto de sujetos graduados/as en todas las carreras que pasan por el Taller en 1995, varones, mujeres y total.) V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

b. Categoría laboral y tipo de trabajos conseguidos

Para el subgrupo de sujetos que en octubre de 1997 están trabajando (siete de cada diez encuestados), el 67% aseguran tener un trabajo de nivel "adecuado" a sus estudios, esto es, correspondiente a la categoría de diplomado o licenciado universitario, y un tercio (33%) están subempleados. Estas respuestas son coherentes con las referidas a la relación del trabajo con los estudios, donde el 67% de quienes trabajan asegura que lo hace en campos relacionados con su carrera y el 33% trabaja en otras áreas (v.gr., administrativa, comercial, etc.)

Por tipos de contratación, predominan los contratos temporales "de duración determinada" (51% del total), seguidos del contrato indefinido (26%), el de aprendizaje o prácticas (10%) y los de obra o servicio (9%). Por consiguiente, se constata de nuevo que la inestabilidad laboral es la pauta más característica de la contratación de universitarios que terminan los estudios.

En lo referente a perspectivas de cambio, el 60% de los sujetos que trabajan en octubre de 1997 están satisfechos con su situación y no piensan buscar empleo a medio plazo, mientras que un 40% sí están deseando cambiar o mejorar. Si nos centramos en quienes no trabajan en esa fecha (tres de cada diez sujetos), ninguno de éstos recibe subsidio o prestación de desempleo en 1997.

Las tablas siguientes nos proporcionan una información adicional sobre el reparto de la ocupación (relacionada o no relacionada con los estudios) por género y por bloques de carrera:

Tabla 49. Proporción de varones y de mujeres que han trabajado o trabajan en ocupaciones relacionadas con sus estudios

han trabajado o trabajan...	Tabla 49. a. Todas las carreras		
	V	M	V y M
en trabajos no relacionados (*)	22%	42%	33%
en trabajos relacionados (*)	78%	58%	67%
total de sujetos que han trabajado o trabajan	n = 80	n = 91	n = 171

(*) (las casillas representan porcentajes sobre el total de varones, mujeres y sujetos de ambos sexos que han trabajado anteriormente o trabajan en ese momento. Seguimiento de octubre de 1997)

V = varones; M = mujeres; V y M = varones y mujeres.

Tabla 50. Proporción de graduados de distintas carreras que han trabajado o trabajan en ocupaciones relacionadas con los estudios

Tabla 50. Bloque de carreras				
han trabajado o trabajan...	Técnicas	CC. Naturales y Salud	Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas
en trabajos no relacionados (*)	15%	53%	60%	30%
en trabajos relacionados (*)	85%	47%	40%	70%
total de sujetos que han trabajado o trabajan	n = 47	n = 37	n = 10	n = 77

(*) (las casillas representan el porcentaje de sujetos que han trabajado o trabajan sobre el total de quienes han terminado ese tipo de estudios entre 1993 y 1995. Seguimiento de octubre de 1997)

3. Estrategias de búsqueda

Desde 1993 a 1997 el método de búsqueda favorito en esta muestra ha sido la autocandidatura (lo ha utilizado en algún momento el 79% de los sujetos), seguido por los anuncios en la prensa (77%) y, a mayor distancia, la red de contactos informales (esto es, los "amigos y conocidos", 48%). La frecuencia de uso de otros métodos es más bien baja, incluyendo el apuntarse a una oficina de empleo (33%), las empresas de trabajo temporal (34%), consulta de boletines y tablones de las Administraciones Públicas, bolsas de empleo, etc.

Por otro lado, quienes han conseguido trabajo tuvieron acceso a éste principalmente por medio de los “amigos y conocidos” (un 33%), los anuncios en la prensa (el 20%) y la autocandidatura (18%). Los demás métodos de localización de empleos y acceso al trabajo (como las oposiciones, boletines, etc.) han sido poco eficaces en términos generales a la hora de facilitar la inserción.

4. Otras actividades realizadas

Referente a otras actividades, un 37% de los sujetos realizaba en el seguimiento algún tipo de curso o programa formativo con mayor o menor dedicación, y la mayoría (75%) dedica tiempo regularmente a buscar información sobre cursos para ampliar la cualificación, si bien sólo un 19% (principalmente parados) asegura ser estudiante a tiempo completo. Otras actividades y compromisos como el servicio militar, las prácticas en empresas, becas, etc. afectan a una pequeña proporción de sujetos, con excepción de la preparación de oposiciones, actividad a la que se dedican un 13% de los sujetos.

Inserción global de las muestras 1993-1995. Conclusiones.

La inserción global de estos universitarios ha sido aceptable en comparación con índices como la Encuesta de Población Activa (tercer Trimestre de 1997) o el estudio IRDAC (1995), con algunas matizaciones que conviene precisar.

En primer lugar, hay que recordar que las tasas de colocación varían mucho de carrera a carrera, desde el 86% de colocaciones en algunas carreras técnicas hasta el 41% de las *Ciencias Biológicas*, con el agravante en este último caso de que la mayoría de las colocaciones tienen lugar en campos no relacionados con los estudios que se han seguido (Tabla X4). En general, las ingenierías y algunas carreras del bloque de Ciencias de la Naturaleza (Farmacia y Químicas) así como las Ciencias Empresariales tienen una tasa de inserción alta. Por otro lado, también hay diferencias en cuanto al tipo de empleo y su vinculación con la carrera cursada: en las carreras técnicas y en el área Social y Jurídica la colocación mayoritaria es en áreas vinculadas con los estudios que se han cursado y en las Humanidades y Ciencias Naturales tiende a ser en áreas no vinculadas.

También hay diferencias importantes por géneros. Las mujeres se colocan sin dificultad e incluso mejor que los varones en las Carreras Técnicas y en las Ciencias Químicas. Sin embargo, en otros estudios como Ciencias Económicas o Empresariales el porcentaje de colocación femenino está muy por debajo del de los hombres⁴⁹. Donde las diferencias de género son más llamativas es en el tipo de trabajo que consiguen unos y otras: mientras que globalmente los varones consiguen trabajos que están vinculados con los estudios que han seguido (en el 78% de los casos), las mujeres tienen más dificultad para insertarse en áreas cercanas a esos estudios (sóamente un 58% de colocación en campos relacionados). Seguramente, este dato hay que interpretarlo en el contexto de la

⁴⁹ Estos resultados deben interpretarse con cautela. La confirmación de las tendencias que se apuntan más arriba exigiría, obviamente, un número de sujetos mayor que el que aquí hemos estudiado.

mayor tasa de subempleo de las mujeres con formación universitaria.

En cuanto a las estrategias de búsqueda, llama la atención el uso prioritario de los canales de búsqueda informales y el descuido relativo de los métodos más formalizados como el Inem, las bolsas de empleo y otros. Por otro lado, el anuncio en la prensa parece ser el método de búsqueda favorito. Este dato contrasta con la utilización comparativamente baja de las redes de “amigos y conocidos” (elegido en tercer lugar) que sin duda han sido mucho más eficaces para conseguir la inserción. Pese al entrenamiento recibido en el Taller, parecería que sigue habiendo resistencias a utilizar alguna de las tácticas que justamente han demostrado ser más útiles para el empleo.

Por último, nos ha llamado la atención el elevado porcentaje de sujetos que toma parte o que intenta acceder a algún tipo de actividad formativa, reglada o no reglada. Ya se trate de una necesidad sentida a nivel personal o de una mera exigencia del sistema credencialista, lo cierto es que muchos universitarios eligen la vía de prolongar la formación después de los estudios. Sin excluir la conveniencia de esa opción, tal vez haya que explicar la escasa actividad de búsqueda después de los estudios en la “vocación formativa” de muchos diplomados y licenciados universitarios.

* * *

BIBLIOGRAFIA

ABRAMSON, L.Y., SELIGMAN, M.E.P. y TEASDALE, J.D. (1978). "Learned helplessness in humans: Critique and reformulation". *Journal of Abnormal Psychology*. 87, 49-74.

ABRAMSON, L.Y., METALSKY, G.I. y ALLOY, L.B. (1989). "Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression". *Psychological Review*. 196, 358-372.

AJZEN, I. (1985). "From intentions to actions: A theory of planned behavior". En J. KUHL y J. BECKMAN (eds). *Action-control: From cognition to behavior*. Heidelberg. Springer Verlag. (11-35).

AJZEN, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Chicago. Dorsey Press.

AJZEN, L. y FISHBEIN, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewoods Cliff, N.J. Prentice Hall.

AJZEN, I. (1991). "The theory of planned behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50, 179-211.

ALVARO, J.L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid. Siglo XXI.

ARAMBURU-ZABALA, L. (coord.)(1995). "La inserción social y laboral de las mujeres". *Revista de Relaciones Laborales*. 6, Número monográfico. 9-10.

ARAMBURU-ZABALA, L. y FERNÁNDEZ, J. (1987). *MABEM: Manual de Acción para la Búsqueda de Empleo de la Mujer*. Ministerio de Asuntos Sociales-Inem. Madrid.

ARAMBURU-ZABALA, L. y FERNÁNDEZ, J. (1994a). *MOBILE: Módulos de Búsqueda, Información y Localización de Empleo*. Fundación Formación y Empleo. Madrid.

ARAMBURU-ZABALA, L. y FERNÁNDEZ, J. (1994b). "¿De qué hablamos cuando hablamos de empleo?." *Intervención Psicosocial*. 8, 9-26.

ARGYLE, M. (1984). *Psicología del comportamiento interpersonal*. Madrid. Alianza Universidad.

ARGYLE, M. (1992). *La Psicología de la felicidad*. Madrid. Alianza Editorial. 1987.

AZRIN, N.H., FLORES, T. y KAPLAN, S.J. (1975). "Job-finding club: A group assisted program for obtaining employment". *Behavior Research and Therapy*. 13, 17-27.

AZRIN, N.H. y BESAEL, V.A. (1980). *Job Club Counselor's Manual: a Behavioral approach to vocational counseling*. Austin, Texas. PRO-ED.

BAIK, K., HOSSEINI, M. y PRIESMEYER, H. (1989). "Correlates of psychological distress in involuntary job loss". *Psychological Reports*. 65, (3, Pt 2) 1227-1233.

BAKKE, (1933). *The unemployed man*. Londres. Nisbett.

BANDURA, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change." *Psychological Review*. 84, 191-215.

BANDURA, A. (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency". *American Psychologist*. 37, 122-147.

BANKS, M.H. (1989). "La investigación psicológica sobre el desempleo juvenil". En J.R. TORREGROSA; J.B. BERGERE y J.L. ALVARO. (eds). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (345-364).

BANKS, M.H. y JACKSON, P.R. (1982). "Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people". *Psychological Medicine*. 12, 789-798.

BAUBION-BROYE, A., MEGEMONT, J. y SELLINGER, M. (1989). "Evolutions des sentiments de controle et de la receptivite a l'information au cours du chomage". *Applied Psychology. An International Review*. 38, (3) 265-275.

BECKER, G. (1986). "The economic approach to human behavior". En J. ELSTER (ed.). *Rational choice*. Nueva York. New York University Press. (108-120).

BENOIT-GUILBOT, O. (1989). "La recherche d'emploi: "strategies", qualifications scolaire ou professionnelle et "qualification sociale". Paper presentado en el Seminario Internacional *Sortir du chômage. Ou la construction sociale de l'employabilité*. París. ANPE-CNRS. (7-8, XII). 19p.

BIANCA, I. (1987). *Un programa de acción positiva*. Madrid. Instituto de la Mujer.

BLANCH, J.M. (1986). *Desempleo juvenil y salud psicosocial*. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.

BLANCH, J.M. (1989). "Valoración del trabajo y patología en el paro". En J.R. TORREGROSA; J.B. BERGERE y J.L. ALVARO. (eds). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (365-392).

BLANCH, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona. Promociones y Publicaciones Universitarias S.A.

BLANCH, J.M. y SALLERAS, M. (1990). "Perfil psicosocial del demandante de empleo". En II Congreso Nacional de Psicología Social. Alicante.

BLANCH, J.M., ACEBILLO, P.M. y SALLERAS, M. (1988). "De la disponibilidad a la contratabilidad en el desempleo". En I Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Libro de Simposios*. Madrid. Colegio de Psicólogos.

BLANCH, J.M., ACEBILLO, P.M. y SALLERAS, M. (1989). "Psychosocial factors of employability". Paper presentado en el *IV Congress of the Psychology of Work and Organization*. Cambridge, Ing. 10-12 Abril 1989.

BLAU, G. (1994). "Testing a two-dimensional measure of job search behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 59 (2), 288-312.

BOLLES, R.N. (1995). *What color is your parachute?*. Berkeley, California. Ten Speed Press.

BURGALETA, R., FERNANDEZ, J., SANCHEZ, M.P. y QUIROGA, M.A. (1991). *Metodología de la Psicología Diferencial. Tomo I*. Madrid. Facultad de Psicología UCM.

CAPLAN, J.J., VINOKUR, A.D., PRICE, R.H. y VAN RYN, M. (1989). "Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss". *Journal of Applied Psychology*. 74, 759-769.

CASAL, J. (1996). "Modos emergentes de Transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 75, 295-316.

CASAL, J., MASJUAN, J.M. y PLANAS, J. (1991). *La inserción profesional y social de los jóvenes*. Madrid. CIDE-MEC.

CASCINO, N., MARQUIE, H. y ROQUES, M. (1989). "Strategies de recherche d'emploi". Paper presentado en el Seminario Internacional *Sortir du chômage. Ou la construction sociale de l'employabilité*. París. ANPE-CNRS. (7-8, XII). 11p.

CASSON, M. (1979). *Youth unemployment*. Londres. Macmillan.

CEDEFOP. (1986). *Formación profesional de los jóvenes en transición: inversiones en iniciativas locales*. Berlín. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

CLARKE, L. (1980). *The transition from school to work: a critical review of research in the United Kingdom*. Londres. HMSO.

COETSIER, P. y CLAES, R. (1990). "Work motivation of youngsters entering the labour market". En U. KLEINBECK; H. QUAST; H. THIERRY y H. HACKER. (eds). *Work motivation*. Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates. (231-245).

COLECTIVO IOE. (1987). *Estudio sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes*. Madrid. Consejo de la Juventud de España (Cuaderno de Juventud nº 6).

COLEMAN, J.S. y HUSEN, T. (1985). *Inserción de los jóvenes en una sociedad en cambio*. Madrid. Narcea. 1989.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (1992). *Guía europea del orientador profesional*. Madrid. Comisión de las Comunidades Europeas - Ministerio de Educación - Instituto Nacional de Empleo.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS-MISEP-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1988). *La política de empleo en España. Informe de base sobre Instituciones, Procedimientos y Medidas de Política de Empleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CONSEJO DE UNIVERSIDADES-MEC. (1985). *El mercado de trabajo de los titulados universitarios en España*. Madrid. Consejo de Universidades-Ministerio de Educación y Ciencia.

CONSEJO DE UNIVERSIDADES-MEC. (1988). *Las situaciones y perfil del desempleo de los titulados universitarios*. Madrid. Consejo de Universidades-Ministerio de Educación y Ciencia.

CONSEJO DE UNIVERSIDADES-MEC. (1989). *El stock de titulados universitarios y su relación con el mercado de trabajo. 1976-1986*. Madrid. Consejo de Universidades-Ministerio de Educación y Ciencia.

CURIE, J. (1989). "Evolution des comportements et des strategies de recherche d'emploi au cours du chômage". Paper presentado en el Seminario Internacional *Sortir du chômage. Ou la construction sociale de l'employabilité*. París. ANPE-CNRS. (7-8, XII). 14p.

CHANDLER, A. (1984). "Using an abbreviated Job Club program in a job service setting". *Journal of Employment Counseling*. 21, (3) 98-102.

DAFT, R.L. y STEERS, R.M. (1986). *Organizaciones: el comportamiento de los individuos y de los grupos humanos*. México. Limusa. 1992.

DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México. McGraw-Hill.

DAYTON, C. (1981). "The young person's job search: Insights from a study". *Journal of Counseling Psychology*. 28, 321-333.

DEROURE, F. (1990). *Accompanying measures in women's training. Vocational training for women*. Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas.

DREHER, G.F. (1982). "The impact of extra-work variables on behavior in works environments". *Academy of Management Review*. Abril 1982. 300-304.

EDEI CONSULTORES. (1995). *Estudio sobre los valores en relación con el Mercado de Trabajo en las Islas Canarias. (Material mimeografiado)*.

EDEN, D. y AVIRAM, A. (1993). "Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves." *Journal of Applied Psychology*. 78 (3), 352-360.

EDWARDS, W.(1954). "The theory of decision making". *Psychological Bulletin*. 51, 380-417.

ELSTER, J. (1986). "Introduction". En J. ELSTER (ed.). *Rational choice*. Nueva York. New York University Press. (1-33).

ELSTER, J. (ed.) (1986). *Rational choice*. Nueva York. New York University Press.

ESCOBAR, R.M. (1988). *La identidad social del parado*. Madrid. Mº de Trabajo y Seguridad Social.

FEATHER, N.T. (Ed.) (1982a). *Expectations and actions: Expectancy-value models in Psychology*. Hillsdale, N.J. Erlbaum.

FEATHER, N.T. (1982b). "Unemployment and its psychological correlates". *Australian Journal of Psychology*. 34, 309-323.

FEATHER, N.T. (1986). "Employment importance and helplessness about potential unemployment among students in secondary schools". *Australian Journal of Psychology*. 38, 33-34.

FEATHER, N.T. (1990). "The effects of unemployment on work values and motivation ". En U. KLEINBECK; H. QUAST; H. THIERRY y H. HACKER. (eds). *Work motivation*. Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates. (201-229).

FEATHER, N.T. (1992). "Expectancy-value theory and unemployment effects." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 65, 315-330.

FEATHER, N.T. (1993). "Success and failure in the job market: some comments." *Journal of Organizational Behavior*. 14, 573-576.

FEATHER, N.T. y BARBER, J.G. (1983). "Depressive reactions and unemployment". *Journal of Abnormal Psychology*. 92, 185-195.

FEATHER, N.T. y DAVENPORT, P.R. (1981). "Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis". *Journal of Personality and Social Psychology*. 41, 422-436.

FEATHER, N.T. y O'BRIEN, G.E. (1986). "A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers". *Journal of Occupational Psychology*. 59 (2), 121-144.

FEATHER, N.T. y O'BRIEN, G.E. (1987). "Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behavior among young people." *British Journal of Psychology*. 78, 251-272.

FERNÁNDEZ, J. y ARAMBURU-ZABALA, L. (1992). *MODEM: Módulos de Detección de Empleo*. Cruz Roja Española. (Material mimeografiado).

FERNÁNDEZ, J. y ARAMBURU-ZABALA, L. (1993). *SABE: Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo*. COIE de la Universidad de Alcalá de Henares. (Material mimeografiado).

FERNANDEZ, J. y ARAMBURU-ZABALA, L. (1995). "La presencia de las mujeres en la oferta de formación de la Comunidad de Madrid". *Revista de Relaciones Laborales*. 6, 117-128.

FINEMAN, S. (1983). *White collar unemployment: impact and stress*. Chichester. John Wiley & Sons.

FIRTH-COZENS, J. y WEST, M.A. (1991). *Women at work: psychological and organizational perspectives*. Buckingham. Open University Press.

FRYER, D.M. (1986). "Employment deprivation and personal agency during unemployment". *Social Behavior*. 1, 3-23.

FRYER, D. (1992). "Psychological or material deprivation: Why does unemployment have mental health consequences?". En E. MCLAUGHLIN. (eds). *Understanding unemployment: new perspectives on active labour market policies*. Londres. Routledge. (112-113).

FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. (1989). *Acción contra el desempleo de larga duración en Europa. Experiencia de 20 proyectos de ámbito local*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. (1993). *Asesoramiento y desempleo de larga duración: Informe de la primera fase del programa de investigación en acción EUROCOUNSEL*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

FUNDACION UNIVERSIDAD-EMPRESA. (1986). *Enseñanza universitaria y mercado de trabajo: el primer empleo de los titulados universitarios*. Madrid. Fundación Universidad-Empresa.

FUNDACION UNIVERSIDAD-EMPRESA. (1995). *Guía de las empresas que ofrecen empleo. 1995-1996*. Madrid. Fundación Universidad-Empresa.

FURNHAM, A. (1984). "Getting a job: School-leavers' perceptions of employment prospects". *British Journal of Educational Psychology*. 54, (3) 293-305.

FURNHAM, A. (1994). "The psychosocial consequences of youth unemployment". En A.C. PETERSEN y J.T. MORTIMER. (eds). *Youth unemployment and society*. Cambridge. Cambridge University Press. (199-223).

GARCIA, Y. (1993). *Desempleo: alteraciones psicológicas*. Valencia. Promolibro.

GARCIA, J. y GUTIERREZ, R. (1996). "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 75, 269-293.

GARCIA, J., GONZÁLEZ, R., GUILLEN, M.M. *et alii*. (1986). "Técnicas de búsqueda de empleo: un estudio comparativo". *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. nº 4/5, 151-168.

GUITTON, C.; MARUANI, M. y EMMANUELLE, R. (1992). *Debates sobre el empleo en España*. Madrid. Mº de Trabajo y Seguridad Social.

HAJJAR, V., BAUBION, B. y CURIE, J. (1991). "Effets différentiels de deux dispositifs. Information des chômeurs en matière de recherche d'emploi". *Travail humain*. 54, (2) 161-164.

HALL, R.H. (1986). *Dimensions of work*. Beverly Hills, Cal. Sage.

HAMILTON, S.F. (1989). "Social roles for youth: interventions in unemployment". En A.C. PETERSEN y J.T. MORTIMER. (eds). *Youth unemployment and society*. Nueva York. Cambridge University Press. (248-269).

HAYES, J. y NUTMAN, P. (1981). *Understanding the unemployed: The psychological effects of unemployment*. Tavistock. Londres.

HEIDER, F. (1958). *The Psychology of interpersonal relations*. Nueva York. Wiley.

HEIMBERG, R.G. CUNNINGHAM, J. STANLEY, J. *et alii*. (1982). "Preparing unemployed youth for job interviews". *Behavior Modification*. 6 (3), 299-322.

HOLMES, B. y WERBEL, J. (1992). "Finding work following job loss: The role of coping resources". *Journal of Employment Counseling*. 29, (1) 22-29.

HOLLANDSWORTH, J.G. y SANDIFER, B.A. (1979). "Behavioral training for increasing effective job-interview skills." *Journal of Counseling Psychology*. 26, 448-450.

HOLLANDSWORTH, J.G., DRESSEL, M.E. y STEVENS, J. (1977). "Use of behavioral versus traditional procedures for increasing job interview skills." *Journal of Counseling Psychology*. 24, 503-509.

IFAPLAN. (1989). *De la escuela a la vida activa*. Madrid. Ifaplan-Editorial Popular-MEC.

IFAPLAN. (1989). *Experiencias de transición en España*. Madrid. Ifaplan-Editorial Popular-MEC.

INEM. (1979). *SITBE. Sesiones informativas de técnicas de búsqueda de empleo*. Madrid. Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM. (1989). *Plan de calificación y orientación profesional*. Madrid. Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM. (1992). *Observatorio Permanente del Comportamiento de las Ocupaciones. El mercado de trabajo de los titulados universitarios*. Madrid. Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional.

INEM. (1995). *El mercado laboral de los titulados universitarios. Formación complementaria y salidas profesionales*. Madrid. Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional.

INEM. (varios años). *Información sobre el mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional*. Madrid. Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional.

INSTITUTO DE LA MUJER (MAS), EMAKUNDE e INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. (1995). *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (varios años). *Encuesta de la Población Activa*. Madrid. INE.

IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee of the European Commission). (1994). *Calidad y relevancia. Un desafío para la educación europea*. Luxemburgo. Comisión de las Comunidades Europeas.

IRIS EUROPEAN COORDINATION. (1994). *A wider vision: Reflections on women's training*. Bruselas. European Commission, Equal Opportunities Unit.

ISAACSON, L.E. y BROWN, D. (1993). *Career information, career counseling, & career development*. Needham Heights, Massachusetts. Allyn and Bacon.

JACKSON, P.R. (1986). "Toward a Social Psychology of unemployment". *Social Behavior*. 1, 33-39.

JACKSON, P. y WARR, P. (1984). "Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age". *Psychological Medicine*. 14, 605-614.

JACOBSON, T. (1984). "Self-directed job search training in occupational classes". *Journal of Employment Counseling*. 21, (3) 117-125.

JAHODA, M. (1982). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid. Morata. 1987.

JAHODA, M., LAZARSFELD, P.F. y ZEISEL, H. (1933). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. Londres. Tavistock. (1972)

JEPSEN, D.A. (1990). "Developmental career counseling". En W.B. WALSH y S.H. OSIPOW. (eds). *Career Counseling: contemporary topics in Vocational* Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates. (117-158).

JONASSEN, D.H. y GRABOWSKI, B.L. (1993). *Handbook of individual differences, learning and instruction*. Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum.

JONES, R.J. y AZRIN, N.H. (1973). "An experimental application of a social reinforcement approach to the problem of job-finding". *Journal of Applied Behavior Analysis*. 6, 345-353.

KANFER, R. y HULIN, C.L. (1985). "Individual differences in successful job searches following lay-off". *Personnel Psychology*. 38 (4), 835-847.

- KELLY, J.A. (1987). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao. Desclée de Brouwer, S.A.
- KIESELBACH, T. (1989). "El desempleo juvenil: consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales". En J.R. TORREGROSA, J. BERGERE y J.L. ALVARO (eds). *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (523-555).
- KIMELDORF, M. y TORNOW, J. (1984). "Job clubs: Getting into the hidden job market". *Pointer*. 28, (3) 29-32.
- KINICKI, A.J. (1989). "Predicting occupational role choices after involuntary job loss". *Journal of Vocational Behavior*. 35, 204-218.
- KNOUSE, S.B. (1989). "The role of attribution theory in personnel employment selection: a review of the recent literature". *Journal of General Psychology*. 116 (2), 183-196.
- KULIK, C. y ROWLAND, K.M. (1989). "The relationship of attributional frameworks to job seekers' perceived success and job search involvement". *Journal of Organizational Behavior*. 10, (4) 361-367.
- LANCH, J.M., ACEBILLO, P.M. y SALLERAS, M. (1989). "Psychosocial factors of employability". Paper presentado en *IV Congress of the Psychology of Work and Organisation*. Cambridge. 10-12 Abril 1989.
- LATHROP, R. (1977). *Who's hiring who*. Berkeley, California. Ten Speed Press.
- LAWLER, E.E.,III, y SUTTLE, J.L. (1973). "Expectancy theory and job performance". *Organizational Behavior and Human Performance*. 9, 482-503.
- LEVINSON, D.J. (1978). *The seasons in a man's life*. Nueva York. Knopf.
- LEWIN, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. Nueva York. McGraw-Hill.
- LIN, N. y DUMIN, M. (1986). "Access to occupations through social ties". *Social Networks*. 8, (4) 365-385.

LIPPMAN, S.A. y McCALL, J.J. (1976). "The economics of job-search: a survey". *Economic Enquiry*. 14, 155-189.

LIPTAK, J. (1989). "Irrational expectations in the job search process. Special Issue: Women's issues and employment". *Journal of Employment Counseling*. 26, (1) 35-40.

LIPTAK, J. (1996). *JSAI - Job Search Attitude Inventory*. Calabasas, California. Career Explorers.

LOCKE, E.A., FREDERICK, E., BOBKO, P. y LEE. (1984). "eFFECT OF SELF-"Effects of self-efficacy, goals and task strategies on task performance". *Journal of Applied Psychology*. 69, 241-51.

LOUIS, M.R. (1980). "Career transitions: Varieties and commonalities". *Academy of Management Review*. 5, 329-340.

MALLINCKRODT, B. y FRETZ, B. (1988). "Social support and the impact of job loss on older professionals". *Journal of Counseling Psychology*. 35, (3) 281-286.

MARCH, J.G. y SIMON, H.A. (1958). *Organizations*. Nueva York. Wiley.

McCORMICK, E.J., JEANNERET, P.R. y MECHAN, R.C. (1969). *Position Analysis Questionnaire (PAQ)*. West Lafayette, Indiana. Purdue Research Foundation.

McCORMICK, E.J. e ILGEN, D.R. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. London. Routledge.

McDANIELS, C. (1989). *The changing workplace: Career counseling strategies for the 1990s and beyond*. San Francisco. Jossey-Bass.

McLAUGHLIN, E. (edit.) (1992). *Understanding unemployment: new perspectives on active labour market policies*. Londres. Routledge.

- MEICHENBAUM, D. (1985). *Stress inoculation training: A clinical guidebook*. Pergamon. Nueva York.
- MILLS, A.F. (1983). *Counsellor's manual for the Job Finding Club*. Canada Employment and Immigration Commission.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1984). *Jornadas europeas sobre servicios públicos de empleo y política de empleo*. Madrid. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1991). *La reforma de la política de empleo y de los servicios públicos de empleo en España*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MOLERO, J., BUESA, M. y FERNANDEZ, J. (1990). *Demandas del sistema productivo español y adaptación de la oferta formativa*. Madrid. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.
- MONTORO, R. (1985). *La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil*. Madrid. Instituto de la Juventud-Ministerio de Cultura.
- MORTIMER, J. (1994). "Individual differences as precursors of youth unemployment". En A.C. PETERSEN y J.T. MORTIMER. (eds). *Youth unemployment and society*. Cambridge. Cambridge University Press. (172-198).
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. (1987). *The meaning of working: An international view*. Londres. Academic Press.
- MUKLEWICZ, C. y BENDER, M. (1988). *Competitive job-finding guide for persons with handicaps*. Boston. College Hill Press.
- O'BRIEN, G.E.(1986). *Psychology of work and unemployment*. Chichester, Reino Unido. John Wiley & Sons Ltd.
- OCDE-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1985). *Los servicios públicos de empleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1984.

OCDE-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1992). *La evaluación de programas de empleo y medidas sociales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1991.

OIT (1993). "Las políticas de mercado de trabajo activas en el contexto de unos planes de actuación más amplios". Documento GB.258/ESP/2/5 Ginebra. Comisión de Empleo y Política Social. 33p.

PARNES, H.S. (1982). *Unemployment experiences of individuals over a decade*. Kalamazoo. Upjohn Institute.

PAYNE, R.L., WARR, P.B. y HARTLEY, J. (1984). "Social class and psychological ill-health during unemployment". *Sociology of Health and Illness*. 6, 152-174.

PEARSON, R. (1988). "Creating flexible careers: Some observations on a "Bridge" programme for unemployed professionals". *British Journal of Guidance and Counselling*. 16, (3) 250-267.

PEDRO, F. (1992). *La respuesta de los sistemas educativos al reto del desempleo juvenil*. Madrid. Centro de Investigación, Documentación y Evaluación Mº de Educación y Ciencia.

PEIRO, J.M. (1989). "Desempleo juvenil y socialización para el trabajo". En J.R. TORREGROSA, J. BERGERE y J.L. ALVARO (eds). *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (159-178)

PEIRO, J. M. (1994) "Intervención psicosocial en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones". En J.M. PEIRO y J. RAMOS. (dirs). *Intervención psicosocial en las organizaciones*. Barcelona. Promociones y Publicaciones Universitarias. (3-61).

PEIRO, J.M., SELVA, J. & ALONSO, E. (1987). *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia. NAU.

PEIRO, J.M., PRIETO, F., BRAVO, M.J., RIPOLL, P., RODRIGUEZ, I., HONTANGAS, P. y SALANOVA, M. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo*. Nau Llibres. Valencia.

PETERSON, y SELIGMAN, M.E.P. (1984). "Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence". *Psychological Review*. 91, 347-374.

PETERSON, C., SEMMEL, A., VON BAEYER, C., ABRAMSON, L.Y., METALSKY, G.I. y SELIGMAN, M.E.P. (1982). "The Attributional Style Questionnaire". *Cognitive Therapy and Research*. 6, 287-299.

PLANAS, J. (1985). *De la escuela a la vida activa*. Barcelona. Joventut i Societat.

PLUMLY, L.W. y OLIVER, J.E. (1987). "The locus of control attribute and the job search process". *Psychological Reports*. 61 (3), 907-910.

POAL, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid. Siglo XXI.

PORTER, L.W. y LAWLER, E.E., III (1968). *Managerial attitudes and performances*. Homewood, Ill. Dorsey Press.

POSNER, B., SCHMIDT-POSNER y RANDOLPH, W. (1985). "Can applicants' characteristics explain the sex-structuring of organizations?". *Psychological Reports*. 56, (2) 343-350.

POWELL, D.H. (1973). "The effects of Job Strategy Seminars upon unemployed Engineers and Scientists". *Journal of Social Psychology*. (October) 91 (1), 165-166.

POWER, D.J. y ALDAG, R.J. (1985). "Soelberg's job search and choice model: A clarification, review and critique". *Academy of Management Review*. 10 (1), 48-58.

PRIETO, F., PEIRO, J.M. *et alii*. (1995). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y estrategias de adaptación*. Valencia. Universidad de Valencia. Monografías de la U.I.P.O.T.

RAFFE, D. (1985). "Degrees of informality: Methods of job placement among Scottish school-leavers". *British Journal of Guidance and Counselling*. 13, (3) 292-307.

- REQUENA, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- RICCA, S. (1983). *Los servicios del empleo. Su naturaleza, mandato, funciones y administración*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
- RICCA, S. (1995). *Introducción a los servicios del empleo. Manual de educación obrera*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
- RIFE, J. y KILTY, K. (1990). "Job search discouragement and the older worker: Implications for social work practice." *Journal of Applied Social Sciences*. 14, (1) 71-94.
- RIFE, J. y BELCHER, J. (1993). "Social support and job search intensity among older unemployed workers: Implications for employment counselors". *Journal of Employment Counseling*. 30, (3) 98-107.
- ROSE, J. (1987). *En busca de empleo. Formación, paro, empleo*. Bruselas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1984.
- ROTTER, J.B., (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements". *Psychological Monographs*. 80, 1-28.
- SALIPANTE, P., Jr., y GOODMAN, P. (1976). "Training, counseling, and retention of the hard-core unemployed". *Journal of Applied Psychology*. 61(1), 1-11.
- SANCHÍS, E. (1991). *De la escuela al paro*. Madrid. Siglo XXI.
- SCHAUFELI, W.B. y VAN YPERSEN, N.W. (1993). "Success and failure in the labour market". *Journal of Organizational Behavior*. 14. 559-572.
- SCHLOSSBERG, N.K. (1984). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Nueva York. Springer.
- SCHMIT, M., AMEL, E. y RYAN, A. (1993). "Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters". *Personnel Psychology*. 46, (1) 105-124.

SCHWARTZ, B. (1984). *Informe Schwartz: la inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid. Revista de Estudios De Juventud. Ministerio de Cultura.

SELIGMAN, M.E.P. (1975). *Helplessness*. San Francisco. Freeman.

SELIGMAN, M.E.P. (1991). *Learned optimism*. Nueva York. Knopf.

SEN, A. (1986). "Behaviour and the concept of preference". En J. ELSTER (ed.). *Rational choice*. Nueva York. New York University Press. (60-81).

SENIOR, B. y NAYLOR, J.(1987). *Educational responses to adult unemployment*. Londres. Croom Helm.

SHAPIRO, B.A. (1978). "Employment and self-esteem: An evaluation of the Cambridge Job Factory, a Manpower Programme under the Comprehensive Employment Training Act". *Dissertations Abstracts International*. (September) 39, (3-A) 1852.

SHAW, J. y BENEDICT, A. (1988). "A survey of psychologists employed in business and industry". *Journal of Business and Psychology*. 2, (3) 253-262.

SILLIKER, A. (1993). "The role of social contacts in the successful job search". *Journal of Employment Counseling*. 30, (1) 25-34.

SOELBERG, P.O.(1967). "Unprogrammed decision making". *Industrial Management Review*. 8, 19-29.

STIDHAM, H. y REMLEY, T. (1992). "Job Club methodology applied in a workfare setting". *Journal of Employment Counseling*. 29, (2) 69-76.

STUMPF, S. y LOCKHART, N. (1985). "Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior". *Journal of Vocational Behavior*. 30, (3) 258-269.

SUBIRATS, M. (1982). *El empleo y los licenciados*. Barcelona. Fontanella.

SUPER, D.E. (1984). "Career and life development". En D. BROWN; L. BROOKS y Asociados. (eds). *Career choice and development*. San Francisco. Jossey-Bass. (27-53).

TAZELAAR, F. (1989). "Etica del trabajo, desempleo juvenil e incongruencia mental". En J.R. TORREGROSA; J.B. BERGERE y J.L. ALVARO. (eds). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (433-455).

TENEN, H. y HERZBERGER, S. (1986). "Attributional Style Questionnaires". En J. KEYSER y R.C. SWEETLAND. *Test Critiques*. 4, 20-30.

TIGGEMAN, M. y WINEFIELD, A. (1984). "The effects of unemployment on the mood, self-esteem, Locus of Control and depressive affect of school-leavers". *Journal of Occupational Psychology*. 57, 33-42.

TOLMAN, E.C. (1932). *Purposive behavior in animals and men*. Nueva York. Century.

TORREGROSA, J.R., BERGERE, J. y ALVARO, J.L. (eds.) (1989). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TRICE, A.D., HAIRE, J.R., y ELLIOTT, K.A. (1989). "A career locus of control scale for undergraduate students". *Perceptual and Motor Skills*. 69, (2) 555-561.

TRIMMER, H. (1984). "Group job search workshops: A concept whose time is here". *Journal of Employment Counseling*. 21, (3) 103-116.

US DEPARTMENT OF LABOR. (1980). *Guide for occupational exploration*. Washington DC. US Government Printing Office.

US DEPARTMENT OF LABOR. (1981). *Selected characteristics of occupations defined in the Dictionary of Occupational Titles*. Washington DC. US Government Printing Office.

US DEPARTMENT OF LABOR. (1991). *Dictionary of Occupational Titles*. Washington DC. US Government Printing Office.

- VALLES, M., MONCADA, A y CALLEJO, M. (1987). *La juventud ante el trabajo: nuevas actitudes en los ochenta*. Madrid. Editorial Popular.
- VAN RYN, M. y VINOKUR, A. (1992). "How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior". *American Journal of Community Psychology*. 20 (5), 577-597.
- VEGA, M.T. e ISIDRO, A.I. (1995). "La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo". En L. GONZALEZ, A. DE LA TORRE y J. DE ELENA (eds). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca. Eudema. (507-524).
- VINOKUR, A. y CAPLAN, J.J. (1987). "Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed". *Journal of Applied Social Psychology*. 17, 1007-1024.
- VINOKUR, A.D., VAN RYN, M., GRAMLICH, E. y PRICE, R.H. (1991). "A long term follow-up and cost-benefit analysis of a successful preventive intervention for the unemployed". *Journal of Applied Psychology*. 76, 1-7.
- VROOM, V.J. (1964). *Work and motivation*. Nueva York. Wiley.
- WALSH, W.B. y OSIPOW, S.H. (eds.) (1990). *Career Counseling: contemporary topics in Vocational Psychology*. Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum.
- WARR, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford. Clarendon Press.
- WARR, P. y JACKSON, P. (1984). "Men without jobs: some correlations of age and length of unemployment". *Journal of Occupational Psychology*. 57, 77-85.
- WARR, P.B., COOK, J. y WALL, T.D. (1985). "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being". *Journal of Occupational Psychology*. 52, 129-148.
- WATTS, A.G. et al. (1987). *Educational and Vocational Services for the 14-25 age group in the European Community*. Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas.

WEINER, B. (ed.) (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, N.J. General Learning Press.

WEINER, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Nueva York. Springer-Verlag.

WILD, K. y KERR, A. (1984). "Training adolescent job-seekers in persuasion skills". *Vocational Guidance Quarterly*. 33, (1) 63-69.

WINEFIELD, A. y TIGGEMAN, M. (1985). "Psychological correlates of employment and unemployment". *Journal of Occupational Psychology*. 58, 229-242.

WINEFIELD, A.H. TIGGEMAN, M. WINEFIELD, H. y GOLDNEY R.D. (1993). *Growing up with unemployment*. Londres. Routledge.

WOSY INTERNATIONAL RESEARCH GROUP. (1989). "Socialización laboral del joven: un estudio transnacional". *Papeles del Psicólogo*. 39/40, 32-45.

YOST, E. y CORBISHLEY, M.A. (1987). *Career counseling: A psychological approach*. San Francisco. Jossey-Bass.

INDICE

TOMO 1º

	PÁG
Introducción	1
Plan del trabajo	3
● PARTE I. TRANSICION Y BUSQUEDA DE EMPLEO: ASPECTOS TEORICOS	
1. Conductas de búsqueda de empleo: Ambito y perspectivas	9
11. El ámbito de investigacion: Transición a la Vida Activa	9
111. El punto de vista sociológico	10
112. El punto de vista psicosocial	14
113. La Transición como núcleo de estudio	17
12. La investigacion sobre búsqueda de empleo	20
121. La investigación centrada en la teoria	24
1211. Teorías cognitivas	31
A) Teorías de la motivación de búsqueda	31
- Teoría de la Expectativa	31
- Teoría de la Atribución	33
- Teoría de la Conducta Planeada	36
- Teoría de la Autoeficacia	40
B) Teorías del proceso de toma de decisión	42
- Modelos racionales	43
- Modelos de racionalidad limitada	44
1212. Teorías no cognitivas	46
1213. Teorías cognitivo-conductuales	48

1214. Expectativa-valencia y búsqueda de empleo	55
122. Otras investigaciones	73
1221. Investigaciones “con implicación en la teoría”	74
1222. Modelos de intervención	77
1223. Investigaciones empíricas	82
A) El perfil psicosocial en la búsqueda de empleo	83
- Variables individuales	83
- Variables sociodemográficas	87
B) Redes de apoyo social	89
C) Estrategias de búsqueda activa.	93
13. Enfoques “ampliados”	96
131. Dimensiones “micro” y “macro” de la motivación	98
132. Un nuevo marco para la intervención	101
133. Consecuencias para la intervención	109

● PARTE II. INTERVENCION SOBRE LA TRANSICION: INVESTIGACION APLICADA

21. Introducción a la investigación	112
22. Metodología, predicciones y objetivos	113
23. Muestra	115
24. Procedimiento	118
25. Los instrumentos de investigación	120
26. El tratamiento y el grupo de control	126
27. Elaboración y presentación de datos	129

28. Resultados	130
281. Estudio confirmatorio	130
a) relación entre Expectativas y Esfuerzo o intención de búsqueda	132
b) relación entre Centralidad del empleo y Esfuerzo o intención de búsqueda	138
282. Estudio Exploratorio	144
a) Efectos del Taller	144
b) Diferencias por género	186
29. Conclusiones de la Segunda Parte	203
● RECAPITULACIÓN FINAL	206
● ADDENDA: Seguimiento de los Talleres 1993-1995	211
● BIBLIOGRAFIA	227
● INDICE TOMO 1º	248

* * *

**TRANSICION A LA VIDA ACTIVA:
PROCESOS DE BUSQUEDA DE EMPLEO EN UNA
MUESTRA DE UNIVERSITARIOS MADRILEÑOS
(Tomo 2 - Anexos)**

Tesis Doctoral

Luis A. Aramburu-Zabala Higuera

Dtor: Dr Julio Fernández Garrido

MADRID, FEBRERO 1998.

**TRANSICION A LA VIDA ACTIVA:
PROCESOS DE BUSQUEDA DE EMPLEO EN UNA
MUESTRA DE UNIVERSITARIOS MADRILEÑOS
(Tomo 2 - Anexos)**

INDICE DE ANEXOS

(Tomo 2º)

Anexo 1. DESCRIPCION DEL TALLER	1
Anexo 2. MATERIALES AUTOINSTRUCCIONALES	7
Anexo 3. PERFIL DE LA MUESTRA	19
Anexo 4. PROTOCOLOS DE RECOGIDA DE DATOS	33
Anexo 5. CODIFICACION DE VARIABLES	89
Anexo 6. GRAFICAS DE RESULTADOS	105
Anexo 7. DATOS ESTADISTICOS	120 ¹

* * *

ANEXO 1

DESCRIPCION DEL TALLER

■ LAS SESIONES *SABE*

- Contenidos y organización

En lo referente a los contenidos y su organización, el Taller *SABE* (*Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo*, Fernández y Aramburu-Zabala, 1993) se compone de una serie de módulos engarzados entre sí, que siguen un orden lógico similar al proceso de *toma de decisiones - búsqueda - selección e inserción* propuesto por Soelberg (1967). En concreto, las Sesiones se componen de los siguientes módulos o "unidades didácticas":

* MODULO 1º.- "*SITUARSE*"

El objetivo de este módulo es sugerir pistas y estrategias para que los participantes definan sus preferencias, posibilidades y condicionamientos en relación con el mercado de trabajo en general, o bien con un determinado puesto o área profesional.

El objeto de este módulo es, por consiguiente, ayudar a los sujetos a desarrollar un proyecto de inserción profesional adaptado a sus intereses y capacidades, así como a las oportunidades existentes en el mercado.

* MODULO 2º.- "*DETECTAR*"

El objetivo de "*Detectar*" es conocer y aprender a usar los canales de búsqueda "activos" y "pasivos" más apropiados al nivel y objetivo profesional de cada sujeto: creación de redes de contactos informales, anuncios en la prensa, autocandidatura, agencias de colocación, COIE, oficinas de empleo, etc.. Al mismo tiempo, se intenta poner en marcha estrategias simples de autocontrol conductual

que capaciten para una búsqueda sostenida a lo largo del tiempo (Ejercicios y actividades agrupados en el Apartado de "*Mantenerse*").

* MODULO 3º.- "*CONVENCER*"

El módulo "*Convencer*" se centra en el aprendizaje práctico de aquellas habilidades que permiten superar con éxito el proceso de selección en sus diferentes etapas: reclutamiento y preselección (*curriculum vitae* y hoja de solicitud), selección propiamente dicha (entrevista, tests y exámenes profesionales), admisión y periodo de prueba.

- Metodología empleada en las Sesiones SABE

Como se ha indicado, las Sesiones SABE son un procedimiento *que intenta apoyarse en la teoría e investigación psicosocial* para ayudar a las personas demandantes de empleo en los tres momentos del autobalance ("*Situarse*"), búsqueda ("*Detectar*") y selección ("*Convencer*"). Estas Sesiones adoptan el formato relativamente flexible del "taller modular de aprendizaje" y se presentan al grupo como un sistema susceptible de adaptarse a las necesidades de cada colectivo, haciendo mayor hincapié en unos aspectos u otros en función de la propia dinámica del grupo.

Como tal sistema flexible, el Taller SABE mantiene un núcleo argumental y de "principios" fijo, pero durante el entrenamiento de los formadores/as hemos hecho hincapié para que se centren, en lo posible, en las necesidades que manifiestan los participantes y en la realización de ejercicios prácticos referidos a su problemática concreta (*role-playing*, discusión, estudio de casos, etc.). Por lo demás, y dado su carácter de intervención grupal, en las SABE no se abordan las carencias particulares de personas con dificultades importantes como, por ejemplo, los casos extremos de timidez, falta de asertividad y otros, que han de ser

atendidas en contextos diferentes.

En lo referente a la orientación general y los objetivos de adiestramiento que se proponen a los participantes, hemos tomado en consideración la existencia de un conjunto amplio de estudios (Curie, 1989; Cascino, Marquie y Roques, 1989; etc.) donde se observa que los desempleados exhiben una diversidad de estrategias de búsqueda de empleo más o menos activas. Así, Benoit-Guilbot (1989) distingue entre estrategias "movilizadas" y "desmovilizadas". Las primeras implican una anticipación proactiva por parte del demandante, que no se limita a esperar la publicación formal de las ofertas y tiende a darse en individuos cuyas metas laborales están bien definidas. Para muchos investigadores y especialistas en orientación hay una correspondencia clara entre el *grado de movilización* de las estrategias y la *probabilidad de logro de empleo* del demandante (Blanch, 1990).

- Diseño y sistemática de impartición

En la situación particular que da pie a este estudio, los contenidos del Taller SABE se han distribuido a lo largo de tres jornadas en sesiones intensivas de mañana o tarde para facilitar la asistencia regular de los participantes. Dichas sesiones, de cinco/seis horas de duración, se dedican respectivamente a los módulos denominados *Situarse, Detectar y Convencer* (cfr. *supra*).

Con anterioridad, los autores han experimentado con un tiempo mayor (cinco o siete jornadas), lo que permite generalizar las prácticas a todos los miembros del grupo (un mayor número de entrevistas representadas y evaluadas, etc..). Asimismo, las Sesiones se han impartido en "cursos intensivos de fin de semana" utilizando técnicas y ayudas audiovisuales más sofisticadas. Considerados

globalmente, los resultados obtenidos con estas variantes no superan a los que se consiguen con una programación algo más convencional. Tan sólo se ha podido constatar que muchos alumnos/as prefieren distanciar entre sí las sesiones, y especialmente la dedicada al módulo de *Situarse* de las demás, ya que el periodo intermedio facilita el rellenado de documentos y otras tareas que a veces se asignan a los participantes.

La metodología empleada en el Taller es fundamentalmente "activa" y se basa en la interacción entre los participantes y el formador(es), con abundantes ejercicios prácticos bajo la supervisión de éstos. Por otro lado, los módulos SABE se apoyan en recursos audiovisuales, y los alumnos/as cuentan con abundantes materiales impresos que se reparten al grupo a lo largo de las sesiones.

- Aspectos prácticos:

(a) Preparación de los instructores

Con anterioridad al desarrollo de las Sesiones, tuvo lugar un Taller de Formación de Formadores, de veinte horas de duración, dirigido a un grupo de cuatro monitores y monitoras a quienes adiestró en el uso de los materiales y la metodología SABE. Dichos monitores eran Licenciados en Psicología y contaban con una experiencia previa en actividades formativas análogas. Una vez finalizado el Taller, se mantuvo el asesoramiento continuo a los monitores. Éstos han contado, por otro lado, con una Guía escrita para facilitar la impartición de las Sesiones.

La Guía suministrada a los formadores es, en esencia, un cuaderno-resumen que contiene una explicación general de los módulos SABE, la lógica de su desarrollo y esquemas de cada una de las fases, explicitando los objetivos,

actividades y materiales necesarios. Tales esquemas vienen a ser, en la práctica, un guión recordatorio que garantiza la "uniformidad" en la impartición de las sesiones. Se preparó, asimismo, un "manual" de instrucciones más detallado donde se incluyen explicaciones de cada una de las actividades a desarrollar con el grupo, junto con algunas sugerencias y criterios para su impartición, y una temporización de las tareas. Es importante hacer notar que estos materiales fueron muy valorados por el equipo de instructores, y que las consultas a lo largo de la impartición de los talleres SABE fueron bastante específicas, al hilo de dificultades particulares que aparecieron en distintos momentos.

(b) Elección de la muestra

Los participantes en el estudio fueron reclutados a comienzos del curso 1995/96 a través de la Oficina del COIE de la Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, a través de las acciones de difusión que realiza periódicamente esta Oficina. En concreto, se realizaron sesiones informativas breves entre los alumnos de todos los cursos terminales de ese año. El propósito de estas sesiones era dar a conocer las distintas acciones de "preparación para el empleo" que desarrolla el COIE e invitar a todos los interesados a tomar parte libremente en las mismas. De la muestra de sujetos que manifestaron interés por los programas de entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo, se seleccionó únicamente a quienes no mostraron una preferencia específica hacia una de las dos modalidades de intervención ofertadas (taller presencial o materiales autoinstruccionales, en una estrategia de *placebo y lista de espera*). La mitad de estos sujetos (N= 400) fueron asignados aleatoriamente al grupo experimental (Taller presencial SABE) y la otra mitad al grupo de control (materiales autoinstruccionales). Adicionalmente, se procedió a una segunda captación de sujetos, para garantizar en lo posible el emparejamiento de las muestras en las variables de sexo, edad, y tipo de titulación.

Se pretendía, en definitiva, contar con una muestra representativa de los estudiantes de último año de la Universidad de Alcalá de Henares a punto de iniciar la etapa de transición hacia el mercado de trabajo. En España, no existen apenas estudios que nos informen del grado de inserción de estos titulados (salvo vagas referencias en las sucesivas Encuestas de la Población Activa e informes un tanto genéricos del INEM (1992; 1995; etc.), así como de los itinerarios que siguen los estudiantes egresados en sus intentos de acceder al mercado de trabajo. Algunas encuestas recientes, como el Informe IRDAC (1994) de la Comisión de las Comunidades Europeas, sugieren, sin embargo, que la situación de esos estudiantes -jóvenes en su mayoría entre veintidos y veinticinco años- se ha deteriorado notablemente en los últimos tiempos, con independencia del tipo de estudios cursados, e incluso refieren unos índices de desempleo próximos a los de la población general.

Por consiguiente, hemos asumido el punto de vista ya apuntado anteriormente (Aramburu-Zabala y Fernández, 1994a) de que los universitarios en transición serían un nuevo "grupo de riesgo", sin que sea obstáculo para ello su mayor cualificación respecto a otros colectivos. Las Sesiones SABE serían, en esta perspectiva, un intento de elaborar una "intervención psicosocial" (Peiró, 1994) para facilitar los procesos de transición entre la Universidad y el empleo. Con este planteamiento, hemos querido realizar un estudio longitudinal-transverso que nos sirva para explorar alguno de los precursores de la motivación de búsqueda de empleo. Adicionalmente, este tipo de análisis podría permitir más adelante la taxonomización de los perfiles de los sujetos en transición con vistas a ir adaptando la intervención a distintas categorías de sujetos (Blanch, 1990).

ANEXO 2
MATERIALES AUTOINSTRUCCIONALES
(elementos de muestra)

S A B E
MATERIAL
AUTOINSTRUCTIVO
BUSQUEDA DE
EMPLEO



JULIO FÓEZ-LUIS ARAMBURU, 1998

MODULO III. CONVENCER

EN ESTE MODULO...

- Le presentamos una serie de sugerencias para hacer frente a los procesos de selección formales e informales, de las empresas y Administración: "LÓGICA Y FASES DE UNA SELECCIÓN".
- se discutirán las habilidades básicas para la superación de las pruebas características de una selección de personal: CURRICULUM VITAE-HOJA DE SOLICITUD y ENTREVISTA DE SELECCIÓN
- le ofrecemos un conjunto de informaciones útiles para afrontar otro tipo de situaciones de "examen", LOS TESTS Y PRUEBAS PSICOTÉCNICAS.

* * *

1. LÓGICA Y FASES DE UNA SELECCIÓN:

La selección es el procedimiento a través del cual las empresas cubren sus necesidades de personal. Cuando se crean nuevos puestos o se producen bajas en la plantilla, es necesario localizar personas que puedan desarrollar, adecuadamente, las tareas que tales puestos implican. Para ello, un punto de partida básico es definir el PERFIL de quien interesa que cubra tal puesto....

A) QUÉ ES UN PERFIL:

UN PERFIL ES UN "PATRÓN", UN "MOLDE". QUIEN CUBRA EL PUESTO NO DEBE DESTACAR " NI POR ARRIBA NI POR ABAJO" (no debe salirse del molde).

B) QUÉ ELEMENTOS CONSTITUYEN EL PERFIL (en general)

* FORMACIÓN = CONOCIMIENTOS o estudios generales y/o específicos necesarios para el desempeño del puesto. Suele indicarse claramente en el caso de que exista una especial necesidad o preferencias. Para muchos puestos es habitual señalar varios (aunque unos se prefieren a otros y el orden en el que se nombran o citan lo revela).

* EXPERIENCIA = TRABAJOS IGUALES, PARECIDOS O RELACIONADOS DESARROLLADOS . Elegirán unos u otros según abunde la gente que busca empleo y las necesidades del puesto. Se suele, así mismo indicar claramente si se necesita y la clase necesaria.

* CAPACIDADES Y PERSONALIDAD = cabría indicar...

- "HABILIDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO". Por ejemplo....

* saber hablar si el trabajo consiste en venta, relaciones con clientes o relaciones públicas.

* "aguante físico" si es preciso soportar cargas, o permanecer largo tiempo de pie, etc.

* capacidad de dirección y organización, dotes de mando, cuando se tiene que supervisar, controlar o dirigir el trabajo de otros...

- "VERSATILIDAD" = posibilidad, por preparación o experiencia, de desempeñar diferentes puestos de trabajo según las necesidades de la organización. Generalmente se valora conjuntamente con la "ADAPTABILIDAD" o capacidad de ajustarse, con facilidad, al cambio en métodos o condiciones de trabajos, facilidad para el aprendizaje, etc.

- "RESPONSABILIDAD/DEDICACIÓN" = grado de seguridad y entrega al trabajo (puntualidad, exactitud y no chapuza, cumplimiento estricto del trabajo y de la jornada, lealtad a la empresa, etc). Naturalmente las referencias que se puedan aportar serán de la máxima importancia, tanto sea de trabajos como de responsabilidades ejercidas en prácticas, actividades recreativas, etc..

- "AUTONOMÍA E INICIATIVA" = nivel en que pueden desarrollarse actividades sin necesidad de instrucciones permanentes (autonomía) y de capacidad para la toma de decisiones y acción sin que se hubiera hecho consulta directa o pedido normas.

* CONDICIONES DE VIDA.: se usan para estimar la seguridad de la persona o dificultades que puede tener desarrollar normalmente el trabajo.

- Ejemplos: lugar de residencia (si vive lejos o en otra ciudad puede tener problemas para llegar); estado civil y familia (en los hombres es una señal de "seguridad" y "responsabilidad". En las mujeres puede interpretarse como una limitación, temiendo un mayor absentismo, etc); tipo de aficiones y hobbies ; etc.

C) CÓMO LO HACEN

* PODEMOS COMPARAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON UN SISTEMA "DE EMBUDO". De una cifra inicial elevada, de manera que exista la opción de elegir las personas más adecuadas para el puesto, se irán eliminando, en fases sucesivas, quienes vayan resultando menos interesantes. Poco a poco sólo quedarán quienes coincidan con el tipo de candidatos "ideales" que se busca. Para eso:

- En primer lugar se elimina a quien habiendo contestado a la convocatoria (anuncio en prensa (o del INEM, etc) no cumpla los "*REQUISITOS BÁSICOS EXIGIDOS*" (las características que se indican en el anuncio o convocatoria con el título general de "SE REQUIERE, BUSCA , etc"... Para ello, se recurre al examinar los curricula u hojas de solicitud enviadas. Quienes no cumplen tales "mínimos" reciben una carta o llamada indicándoles su no adecuación al puesto.

- Con quienes quedan, se entra "en valoraciones más en profundidad": se realizan, para ello, una serie de "PRUEBAS": "test" y/o entrevistas. Estas pruebas pretenden valorar hasta qué punto se poseen las características exigidas por el puesto. En el caso de la entrevista sirven, tanto para valorar cualidades (capacidad de expresión y comunicación, seguridad, etc) como para profundizar y comprobar los datos aportados en el curriculum y/o la hoja de solicitud. Preguntarán, entonces, por ejemplo, por lo que, en concreto, se hizo en trabajos anteriores, hasta qué punto tuvieron responsabilidades o autonomía, las dificultades que tuvieron para el desarrollo de nuestra labor, etc... Pueden solicitar, igualmente, referencias que testifiquen los datos aportados (preguntarán si no tenemos inconveniente en ello).

Estas pruebas y entrevista o entrevistas se hacen escalonadamente, de manera que cada vez son menos los candidatos que quedan, hasta que finalmente resten, sólo, las personas cuyo perfil se aproxime con exactitud al puesto. De entre ellos se elegirán tantos como puestos se necesiten... Serán admitidos y pasarán por el período de prueba que, en su contrato, esté definido.

En resumen:

* En una selección la empresa define el perfil (la clase de persona) que el puesto necesita.

* Para conseguirla, tras convocar (a través de prensa, Inem, etc) a los candidatos, van valorando hasta qué punto coinciden con lo requerido por el puesto.

* En primer lugar comprueban si reunimos las características imprescindibles para desarrollar el puesto (que coinciden, en líneas generales con los datos incluidos en el anuncio. Observan para ello los datos incluidos en el curriculum u hoja de solicitud que hayan pedido.

* A continuación se sucederán pruebas y entrevistas que les permitirán valorar si se poseen las cualidades necesarias y comprobar nuestros datos. Las personas cuyo perfil sea coincidente con el requerido por el puesto resultarán seleccionadas. Quienes no sean elegidos tendrán la notificación oportuna y puede preguntárseles si desean que se conserve su ficha para otras oportunidades...

*** EN CONCLUSIÓN, PRESENTARSE A UNA SELECCIÓN EXIGE:**

- COMPROBAR SI EL PUESTO Y EL PERFIL REQUERIDO COINCIDE CON NUESTRA PREPARACIÓN Y DESEOS.

- DEMOSTRAR QUE COINCIDIMOS CON DICHO PERFIL A TRAVÉS DE TODAS LAS VALORACIONES QUE EFECTÚEN....

*** CÓMO HACERLO ES LO QUE VEREMOS A PARTIR DE AQUÍ....**

- EN PRIMER LUGAR, A TRAVÉS DE LAS "PRUEBAS" MÁS USUALES EN LA FASE DE PRESELECCIÓN, EL CURRÍCULUM Y LA HOJA DE SOLICITUD;

- EN SEGUNDO LUGAR, EN EL "FILTRO" O "TIPO DE EXAMEN" CARACTERÍSTICO DE LA FASE DE SELECCIÓN, LA ENTREVISTA PERSONAL.

- POR ULTIMO, EN OTRAS PRUEBAS Y EXAMENES HABITUALES EN MUCHOS PROCESOS SELECTIVOS, LOS TESTS Y PRUEBAS PSICOTECNICAS.


* * *

" CONVENCER "
Fichas de Trabajo



►► FICHA DE TRABAJO N° 1

**"AUTOCHEQUEO DE SUS HABILIDADES
CON LA GENTE CONOCIDA"**

 Si ha tenido dificultades a la hora de contactar con conocidos que pueden ayudarle en su búsqueda de empleo, repase con nosotros cómo lo hizo la última vez:

	SI	NO
- ¿Se presentó adecuadamente?	()	()
- ¿Tuvo en cuenta la disponibilidad de tiempo de la otra persona?	()	()
- ¿Explicó que busca trabajo y porqué?	()	()
- ¿Dijo lo que Vd. es capaz de hacer?	()	()
- ¿Contó cuáles son sus estudios y experiencia?	()	()
- ¿Dió ideas sobre cómo puede ayudarle la otra persona?	()	()
- ¿Fue directamente al grano?	()	()
- ¿Evitó dar pena?	()	()
- ¿Evitó presionar a la otra persona?	()	()
- ¿Tomó la iniciativa del "seguimiento"?	()	()
- ¿Se mantuvo en todo momento cordial y relajado/a?	()	()

*** Si después de dos intentos ha anotado más de cuatro "NO" le sugerimos que vuelva a leer el apartado dedicado a las "Habilidades con Amigos y Conocidos".**

**LO QUE PUEDEN PREGUNTARTE
EN LA ENTREVISTA**

*** FORMACION Y CUALIFICACION**

- ¿qué tal llevaste los estudios?
- ¿porqué elegiste esa especialidad?
- ¿porqué dejaste de estudiar?
- ¿qué cursos de preparación profesional has realizado?

*** SERVICIO MILITAR**

- ¿qué tal llevabas la disciplina?

*** EXPERIENCIA LABORAL**

- ¿qué trabajos has tenido?¿qué hacías exactamente?
- ¿de qué fechas a qué fechas?
- ¿porqué dejaste esa empresa?
- ¿estuviste en el paro?¿cuánto tiempo?
- ¿cómo te llevabas con los jefes?¿y con los compañeros?
- ¿qué era lo que más te gustaba de esos trabajos?¿y lo que menos?
- ¿qué sabes de tal o cuál... (área, máquina, tecnología, etc.)?
¿qué harías si en el trabajo se te presenta tal o cuál problema?

*** MOTIVACION HACIA EL TRABAJO Y
EXPECTATIVAS**

- ¿porqué crees que tendríamos que cogerte a tí?
- ¿qué querrías hacer más adelante?
- ¿qué esperas de este puesto?
- ¿cuánto quieres ganar?

*** AUTOIMAGEN**

- ¿cuál es tu mejor virtud?¿y tu peor defecto?
- ¿cómo crees que te ven los demás?
- ¿te consideras una persona... (seria, trabajadora, etc.)?

*** SALUD**

- ¿has tenido problemas de salud?
- ¿cuántos días crees que has faltado al trabajo por este motivo?

*** RELACIONES FAMILIARES Y
ESTILO DE VIDA**

- ¿tienes niños?¿de qué edades?
- ¿estás casado / soltero?¿vives con tus padres?
- ¿cuántas personas dependen de tí?
- ¿qué piensa tu familia de este trabajo?
- además del trabajo, ¿tienes otro tipo de ingresos?
- ¿tienes coche?¿carnet de conducir?

* * *

►► FICHA DE TRABAJO N° 4 ♦ SUGERENCIAS

👉 RESPONDER CON SEGURIDAD...

NUNCA DIGAS

ME FALTA EXPERIENCIA / SOLO
TENGO ESTUDIOS / ME FALTA LA
PRACTICA

NO ACABE LOS ESTUDIOS / SOLO
HICE (EGB, ETC.) / NO TENGO
DIPLOMAS

SOY MUY JOVEN / SOY INEXPERTO

SOY DEMASIADO MAYOR

ME DESPIDIERON

REÑI CON EL JEFE (COMPAÑEROS)

EN ESE TIEMPO NO HICE NADA

ES DIFICIL COGER A UNA MUJER

LOS NIÑOS ME QUITAN TIEMPO

DI MEJOR...

ME INTERESA ESE PUESTO / TENGO
UNA PREPARACION / CUENTO CON
UNA BUENA BASE

HE APRENDIDO DE LA PRACTICA /
TENGO LAS APTITUDES NECESARIAS
/ TENGO EXPERIENCIA

TENGO GANAS / ME SOBRA ILUSION

TENGO LA MADUREZ NECESARIA

MI CONTRATO TERMINO

TENIAMOS PUNTOS DE VISTA ALGO
DIFERENTES

APROVECHE PARA... (ESTUDIAR,
PREPARARME, HACER UN CURSO...)

COGER A UNA MUJER ES UNA
GARANTIA

HAY QUIEN SE OCUPA DE ELLOS

ANEXO 3
PERFIL DE LA MUESTRA

► GRUPO EXPERIMENTAL

► FICHA-RESUMEN

Nuestro Grupo Experimental está compuesto por 160 sujetos en las etapas T1 y T2, y por 133 sujetos en T3 - Los distintos Talleres de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo tienen lugar de manera escalonada en el Segundo Trimestre de 1996 - Durante e inmediatamente después del Taller se aplican los instrumentos siguientes: *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* (en T1) y *Datos B* (en T2, una semana después) - El Seguimiento tiene lugar, siempre a los seis meses de la finalización del Taller, en el Cuarto Trimestre de 1996 mediante una entrevista telefónica (protocolo *Resul*, T3.)

Historial

Del conjunto de sujetos que componían la muestra inicial se excluyen finalmente 27 por encontrarse en alguna de estas dos condiciones: (a) no rellenaron la totalidad de los protocolos en T1 y T2, y/o (b) eran individuos con asignaturas pendientes de años anteriores. La muestra obtenida en T1 y T2 incluía por tanto a 160 estudiantes de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares, con un 44% de varones y 66% de mujeres, que pasan por el Taller y rellenan los protocolos *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* y *Datos B*. Por otro lado, entre T2 y T3 se registra una pérdida de 27 sujetos, por lo que la muestra finalmente examinada en T3 se

compone de 133 sujetos. Los datos que se ofrecen a continuación se refieren al subgrupo de 133 sujetos que completan la totalidad de protocolos. Es preciso hacer notar, por otro lado, que alguno de los items del seguimiento sólo deben ser contestados por una parte de los sujetos de la muestra (por ejemplo, los referidos a *quienes trabajan o a quienes no están trabajando*, etc.)

Género y edad

El grupo experimental se compone de un 56%¹ de mujeres y un 44% de varones. Las edades de los participantes oscilan entre los 20 y 31 años, con una mediana de edad de 21 años. El intervalo 20-23 es el que concentra el mayor número de sujetos (80% del total), lo que es acorde con el objeto de la intervención: evaluar los efectos de un programa de entrenamiento en Técnicas de Búsqueda dirigido a un grupo de jóvenes alumnos/as del último curso de diplomaturas y licenciaturas universitarias. Por otro lado, en cuanto al estado civil y situación familiar de los sujetos, se trata de un grupo compuesto mayoritariamente por personas solteras y sin cargas familiares.

Estudios cursados. Experiencia laboral

Por carreras en curso, predominan los estudiantes de Ingeniería de Telecomunicaciones (23% de la muestra) y de Ciencias Empresariales (21%) seguidos a distancia por alumnos de Ciencias Económicas (10%) y otras

¹ Porcentajes redondeados a la cifra más próxima.

titulaciones. La calificación media obtenida en los estudios es de Aprobado en el 80% de los sujetos y de Notable en el 20%.

En lo referente a la experiencia laboral que se posee en el momento del Taller (T1), esta muestra se compone de dos subgrupos: el de sujetos a los que cabría denominar "estudiantes puros" (43%) y el de quienes cuentan con algún tipo de experiencia paralela o anterior a los estudios (57%). Esta experiencia previa al Taller suele ser más bien corta, realizada sin contrato o, como mucho, con un contrato temporal y se ha realizado principalmente en áreas y tareas ajenas a la propia carrera.

Experiencia de búsqueda anterior

Con anterioridad al Taller, han buscado empleo el 84% de la muestra y, según una tradición bastante extendida en algunas carreras, en T1 están inscritos en el Inem el 53% de los sujetos. Referente a estrategias de búsqueda usadas previamente, han recurrido a amigos y conocidos el 54% de los participantes; han seguido la pista a anuncios de la prensa el 51%; han mirado boletines de Administraciones Públicas con vistas a posibles ofertas de empleo el 18%; han llamado o se han presentado en alguna empresa el 22%; están inscritos en bolsas de trabajo el 58%; y han recurrido en algún momento a las Empresas de Trabajo Temporal el 26%.

Situación laboral del padre/madre. Recursos. Presión económica percibida

En esta muestra, sólo hemos encontrado seis madres de familia que pueden considerarse como “económicamente activas y ocupadas” según la definición convencional (esto es, mujeres que trabajan y que reciben a cambio un salario) . En el caso de los 127 padres de familia “activos”, predomina el nivel de Administrativos y Operarios Especializados (38% de los casos) seguido a distancia por el de Operarios No Especializados (17%) y los Especialistas y Encargados (16%). Además, la mayoría de los padres de los participantes (80%) están trabajando en el momento de realizarse el Taller.

Por otra parte, el 91% de los sujetos de este grupo viven con su familia y dependen económicamente de ella, y sólo un 9% son independientes. En el caso de los sujetos dependientes, los ingresos familiares son de menos de un millón en el 9% de los casos; oscilan entre uno y dos millones en el 32% de la muestra y hay un 46% de familias que sobrepasan los dos millones de renta anual.

En el momento previo a la intervención, o T1, sólo el 16% de los sujetos percibe una presión económica inmediata. En cambio, hay una cierta preocupación por lo que pueda suceder al cabo de unos meses (38%) y un 42% de los sujetos manifiesta no sentir ninguna presión o necesidad económica especial. Si añadimos a estos resultados los obtenidos en el Seguimiento sobre esfuerzo de búsqueda entre T2 y T3 (más bien bajo), habría que concluir que el perfil modal de este grupo es el de un sujeto que hasta cierto punto está liberado de la obligación de buscar

trabajo de forma inmediata. Por consiguiente, puede decirse que (en este grupo) son las familias de los estudiantes quienes soportan el desempleo juvenil, ya que al parecer disponen de unos ingresos moderados pero estables. Desde ese “parapeto familiar”, los recién graduados están en condiciones de adoptar unas estrategias confortables del tipo *Buscar y prepararse a la vez*. Al parecer, la búsqueda sistemática de contactos en el mundo profesional es una tarea que tiende a posponerse hasta mucho después de finalizar los estudios.

Estrategias, temores y condiciones

Un 9% de los sujetos encuestados en T1 ya ha decidido que no va a buscar empleo y que se dedicará en cambio a “prepararse más”. La intensidad de búsqueda desplegada antes del Taller es más bien baja con un 4% que buscan trabajo sistemáticamente unas horas todos los días. Las preocupaciones más fuertes cara al futuro se refieren a la ausencia de ofertas de trabajo (al 44% le preocupa *mucho* la escasez de ofertas en 1996) y la falta de experiencia laboral (al 40% le preocupa *mucho*). En cambio, no parece haber tanta preocupación por la falta de dinero o la edad (esto es, ser demasiado joven o parecer mayor). Las exigencias más fuertes en relación al trabajo se refieren a la necesidad de poder desarrollar una genuina carrera profesional (esta posibilidad interesa *mucho* al 56% de los sujetos), la estabilidad laboral (al 35%), la calidad intrínseca de las tareas a realizar en el trabajo (27%), poder disponer de un horario fijo (interesa *bastante* al 49%), y contar con sueldo fijo (interesa *mucho* al 25%). No preocupan tanto otros aspectos, como la independencia en el trabajo, un nivel bajo de exigencias, que la ocupación esté bien vista o que sea fácil de conseguir.

Expectativas sobre el Taller en T1

Por otro lado, en T1 los sujetos están máximamente interesados en mejorar sus destrezas y conocimientos en las áreas siguientes: *Saber cómo buscar trabajo; id. Dónde buscar; id. Actuar bien en procesos de selección; id. Animarse y quitarse miedos; Saber qué hay que buscar*. Las expectativas más bajas respecto al Taller se refieren a la mejora de la preparación profesional (algo que ciertamente no es objeto del Taller) y a la perspectiva de tardar menos tiempo en conseguir trabajo. Por consiguiente, podemos afirmar que las expectativas respecto al Taller tienen que ver sobre todo con el desarrollo de ciertas habilidades de búsqueda y desarrollo de la motivación (sentirse más animados ante la idea de buscar). En línea con el temor generalizado a “la falta de ofertas” (*supra*), la mayoría de los participantes se inclinan a creer que el Taller no les va a servir de mucho a la hora de reducir el tiempo de búsqueda.

Perspectivas de conseguir trabajo e Importancia de lograr un empleo

Un 65% de los sujetos del grupo experimental califica de *regulares* las posibilidades que tienen de lograr un empleo en el futuro inmediato. El tiempo de búsqueda estimado antes de encontrar el primer empleo varía considerablemente según los individuos; así, opinan que la búsqueda durará entre uno y tres meses el 23% de los sujetos; entre tres y seis meses el 27%; entre seis meses y un año el 33%; y se inclinan por más de un año el 16%. Por lo tanto, un 75% de los sujetos, es decir, tres cuartas partes de la muestra, piensan que tardarán más de tres meses en encontrar un empleo desde momento del inicio de la búsqueda.

La Importancia atribuida al empleo (Valencia positiva) es otro aspecto de gran interés para entender los comportamientos de búsqueda. Al parecer esa Valencia es alta o muy alta en todos aquellos trabajos que tienen que ver con los estudios que se están cursando. Así, conseguir este tipo de empleos pronto es una meta *muy importante* para el 46% de los sujetos y *bastante importante* para el 44%. No sucede lo mismo con los trabajos que no son afines o no están relacionados con los estudios, que sólo son *muy importantes* para el 10% de la muestra y *bastante importantes* para otro 23%. Parece, pues, que los aspectos más vocacionales o próximos a la “motivación intrínseca” individual pesan mucho en este momento para la mayoría de los participantes en el Taller.

Resultados de la búsqueda

Finalmente, en el Seguimiento realizado a fines de 1996 encontramos que *aparentemente* el 19% de los sujetos del grupo experimental tiene algún tipo de trabajo y que otro 18% han trabajado de forma más o menos regular en algún momento entre T2 y T3. Es decir, en conjunto, encontramos que un 37% de los sujetos del grupo experimental dicen haber trabajado o estar trabajando en los seis meses que van desde el posttest al Seguimiento, frente al 63% de ese mismo grupo que no han encontrado ningún tipo de trabajo.

* * *

► GRUPO DE CONTROL

► FICHA-RESUMEN

Nuestro Grupo de control está compuesto igualmente por 133 sujetos que completan la totalidad de los protocolos - En momentos equivalentes a las fases T1, T2 y T3 del Grupo Experimental se aplican los instrumentos siguientes: *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* (en T1) y *Datos B* (en T2, una semana después) - El Seguimiento tiene lugar, siempre a los seis meses de T2, en el Cuarto Trimestre de 1996 mediante una entrevista telefónica (aplicándose en este caso el protocolo *Resul*, T3.)

Historial

De los 160 sujetos que componían la muestra inicial se excluye aleatoriamente a 27 a fin de emparejar los subgrupos experimental y de control en cuanto al número de sujetos. La muestra obtenida en T1 y T2 incluía por tanto a 160 estudiantes de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares que se interesan por la experiencia y rellenan los protocolos *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* y *Datos B*. Por otro lado, entre T2 y T3 se procede a eliminar aleatoriamente 27 sujetos para

igualar numéricamente esta muestra con el Grupo Experimental. Los datos que se ofrecen a continuación se refieren a un subgrupo de 133 sujetos que completan la totalidad de protocolos. Como en el caso del Grupo Experimental es preciso hacer notar que alguno de los items del seguimiento sólo son contestados por una parte de los sujetos de la muestra (por ejemplo, los referidos a *quienes trabajan o quienes no están trabajando*, etc.)

Género y edad

Igual que el grupo experimental, nuestro grupo de control se compone de un 56%² de mujeres y un 44% de varones. Las edades de los sujetos oscilan entre los 19 y 25 años, con una mediana de edad de 21 años. El intervalo 20-23 es el que concentra el mayor número de sujetos (89% del total). Por otro lado, en cuanto al estado civil y situación familiar de los sujetos, se trata obviamente de un grupo compuesto en su mayoría por personas solteras (98%) y sin cargas familiares (98%).

Estudios cursados. Experiencia laboral

Por carreras, en el grupo de control predominan los estudiantes de Ciencias Empresariales (29%) seguidos por los de Económicas (26%), Ciencias Químicas (21%), Farmacia (19%) y otras titulaciones. La calificación media obtenida en los estudios hasta ese momento es de Aprobado en el 47% de los casos y de Notable en otro 53%.

² Porcentajes redondeados a la cifra más próxima.

En lo referente a la experiencia laboral poseida en el momento inicial de la investigación (T1) también esta muestra se compone de dos subgrupos: el de "estudiantes puros" o "sin experiencia laboral" (45%) y quienes cuentan con algún tipo de experiencia laboral paralela o anterior a los estudios (55%). Como en el caso anterior, esta experiencia previa a T1 es más bien corta, realizada casi siempre sin contrato o, como mucho, con un contrato temporal y ha tenido lugar básicamente en áreas y tareas ajenas a los estudios.

Experiencia de búsqueda anterior

Con anterioridad al Taller, han buscado empleo el 74% de la muestra y, según una tradición bastante extendida entre los universitarios, en T1 están inscritos en el Inem el 38% de los sujetos del grupo de control (53% en el grupo experimental.) En lo referente a estrategias de búsqueda usadas antes de T1, el 46% de los sujetos han recurrido a amigos y conocidos; el 44% han seguido la pista a anuncios de la prensa; el 16% han seguido de manera más o menos regular las convocatorias de distintas Administraciones Públicas ; también el 16% han llamado o se han presentado en alguna empresa; el 33% están inscritos en bolsas de trabajo; y el 10% han recurrido en algún momento a las Empresas de Trabajo Temporal.

Situación laboral del padre/madre. Recursos. Presión económica percibida

En esta muestra, hemos encontrado veinticuatro madres de familia (19% de los sujetos del grupo de control) que pueden considerarse como “económicamente activas y ocupadas” según la definición convencional, esto es, mujeres que trabajan y que reciben a cambio un salario. En el caso de los 110 padres de familia “activos”, predomina el nivel profesional de Administrativos y Operarios Especializados (27% de los casos) seguido a cierta distancia por los Especialistas y Encargados (20%) y los Operarios No Especializados (19%) . Por otro lado, la mayoría de los padres de los sujetos del grupo de control (79%) están trabajando en el momento de iniciarse la experiencia.

Por otra parte, el 89% de los sujetos de este grupo viven con su familia y dependen económicamente de ella, y sólo un 11% son independientes. En el caso de los sujetos dependientes, los ingresos familiares son de menos de un millón pesetas en el 6% de los casos; oscilan entre uno y dos millones en el 34% de la muestra y hay un 60% de familias que sobrepasan los dos millones de renta anual.

En el momento de iniciarse la experiencia, o T1, sólo el 18% de los sujetos percibe una presión económica inmediata. En cambio, hay una cierta preocupación por lo que pueda suceder al cabo de unos meses (la falta de medios preocuparía *mucho* a un 38%, un porcentaje igual al del grupo experimental) y un 41% de los sujetos manifiesta no sentir ninguna presión o necesidad económica a corto o medio plazo en el momento T1. Si añadimos a estos resultados los obtenidos en el Seguimiento por el grupo de control sobre esfuerzo de búsqueda entre T2 y T3

(más bien bajo), habría que concluir que el perfil modal de este grupo sería un sujeto liberado hasta cierto punto de la obligación de buscar trabajo de forma inmediata. Por consiguiente, puede decirse que (en este grupo) son las familias de los estudiantes quienes soportan el desempleo juvenil, ya que al parecer disponen de unos ingresos moderados pero estables. Como en el grupo experimental, la búsqueda sistemática de contactos en el mundo profesional tiende a posponerse hasta mucho después de finalizar los estudios.

Estrategias de búsqueda, temores y condiciones

Un 8% de los sujetos del grupo de control encuestados en T1 ya ha decidido en esa fecha que no va a buscar empleo y que se dedicará a “prepararse más” cuando termine los estudios. En el Seguimiento, la mayoría de los sujetos de este grupo declaran que no han buscado trabajo en esos seis meses (61% frente a 49% que sí han buscado en ese periodo) e incluso un 38% declaran que no piensan dedicarse a la búsqueda en un plazo inmediato. La intensidad de búsqueda desplegada antes del Taller es más bien baja con sólo un 2% de sujetos que han buscado trabajo todos los días durante unas horas. Por otro lado, las preocupaciones más fuertes de cara al futuro se refieren a la ausencia de ofertas de trabajo (al 50% de los sujetos le preocupa *mucho* la escasez de ofertas en 1996) y la falta de experiencia laboral (Igualmente, al 53% le preocupa *mucho*). En cambio, no parece haber tanta preocupación por la falta de dinero (10%) o la edad (esto es, ser demasiado joven o parecer mayor). Las exigencias más fuertes en relación con el trabajo se refieren al desarrollo de una genuina carrera profesional (esta condición interesa *mucho* al 69% de los sujetos), la estabilidad laboral (interesa *mucho* al 44%), la calidad intrínseca de las tareas a realizar en el trabajo

(al 24%) y contar con sueldo fijo (interesa *mucho* al 30%). No preocupan tanto otros aspectos, como la independencia en el trabajo (5%), un nivel bajo de exigencias laborales (1%), que la ocupación esté bien vista socialmente (6%) o que sea fácil de conseguir (7%.)

Perspectivas de conseguir trabajo e Importancia de lograr un empleo

Un 62% de los sujetos del grupo de control califica de *regulares* las posibilidades de lograr un empleo en el futuro inmediato. El tiempo de búsqueda estimado antes del primer empleo varía considerablemente según los individuos; así, opinan que la búsqueda durará entre uno y tres meses el 25% de los sujetos; entre tres y seis meses el 28%; entre seis meses y un año el 27%; y se inclinan por más de un año el 19%. Por tanto, y al igual que en el grupo experimental, tres cuartas partes del grupo de control opinan que tardarán más de tres meses en encontrar un empleo a partir del inicio de la búsqueda.

La Importancia atribuida al empleo en T1 (o “Valencia positiva”) es otro aspecto de gran interés para entender los comportamientos de búsqueda. Al parecer esa Valencia es alta o muy alta para todos los trabajos que tienen que ver con los estudios que se están cursando. Así, conseguir este tipo de empleos pronto es una meta *muy importante* para el 58% de los sujetos y *bastante importante* para otro 35%. No sucede lo mismo con los trabajos que no afines o no relacionados con los estudios, que sólo son *muy importantes* para el 12% de la muestra y *bastante importantes* para otro 30%. Todos estos porcentajes son similares a los obtenidos en el grupo experimental e indican que los aspectos más vocacionales o “intrínsecos” son importantes para la mayoría de los sujetos de ambos grupos.

Resultados de la búsqueda

Finalmente y dados los antecedentes, no es de extrañar que en el Seguimiento sólo trabajen un 13% (18 casos) de los sujetos de este grupo y que sólo otro 8% (11 casos) haya trabajado en algún momento entre T2 y T3. Es decir, en conjunto, encontramos que un 21% de los sujetos del grupo de control han trabajado o trabajan en los seis meses que van del posttest al Seguimiento, frente al 79% de ese mismo grupo que no han encontrado trabajo.

* * *

<p>ANEXO 4</p> <p>PROTOCOLOS DE RECOGIDA DE DATOS</p>

PROTOCOLOS (1): MUESTRAS DE 1996
(grupo experimental, n = 133; grupo de control, n = 133)

TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO/DATOS A.

ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR EN EL TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO NOS GUSTARÍA QUE NOS PROPORCIONARAS ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE HAS TENIDO EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO. ENCONTRARÁS PREGUNTAS "ABIERTAS", EN LAS QUE TENDRÁS QUE ESCRIBIR EN EL RECUADRO QUE SE ENCUENTRA AL LADO O DEBAJO DE LAS MISMAS, Y OTRAS "CERRADAS", EN LAS QUE SE TRATARÁ DE QUE ELIJAS LA OPCIÓN QUE MEJOR DESCRIBE LO QUE HAS HECHO O PIENSAS.

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDICA.....

TU NOMBRE Y APELLIDOS	
TU DIRECCIÓN Y TFNO.	
LA FECHA DE HOY:	
LA LOCALIDAD EN LA QUE HACES EL CURSO	
LA PROVINCIA	

ESTUDIO O HE ESTUDIADO EN UN CENTRO UNIVERSITARIO [7] VARIABLE 3 - <i>UNIVERS</i>	PÚBLICO 1	PRIVADO 2
--	--------------	--------------

Tacha la casilla que describa mejor tu situación o experiencia

TU GÉNERO [8] VARIABLE 4 - <i>SEXO</i>	VARÓN 1		MUJER 2	
TU EDAD [9,10] VARIABLE 5 - <i>EDAD</i>				
TU ESTADO CIVIL [11] VARIABLE 6 - <i>CIVIL</i>	CASADO/A 1	DIVORCIADO- SEPARADO/A 2	SOLTERO/A 3	VIUDO/A 4
¿ TIENES HIJOS? [12] VARIABLE 7 - <i>HIJOS</i>	SI. (INDICA LAS EDADES):		1	
	NO		2	

(Las variables que restan de la 1ª fila continúan en la página 7)

¿CUÁL HA SIDO TU NOTA MEDIA EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (ACABADOS O SIN ACABAR)? - SI NO LA CONOCES, HAZ UNA ESTIMACIÓN APROXIMADA- 2A. FILA [1] VARIABLE 60 - NOTA	NOTA MEDIA (EN NÚMERO)
	0=SUSPENSO, 1=APROBADO, 2=NOTABLE, 3=SOBRESALIENT

2A. FILA

¿QUÉ DIPLOMA(S) O TÍTULO(S) UNIVERSITARIO(S) POSEES EN ESTOS MOMENTOS?

[2] VARIABLE 61 - GRADO [3-5]VARIABLE 62- CARRERA

1 Y 2=ULTIMOS DIPLOMADO

1=TECNICAS/INGENIERIAS

2= NATURALES Y DE LA SALUD

3 Y 4=ULTIMOS LICENCIATURA
O INGENIERIA

3= HUMANIDADES

4=SOCIALES Y JURIDICAS

¿QUÉ ESPECIALIDAD/ES HAS CURSADO, DENTRO DE ESA(S) CARRERAS(S) O ESTUDIOS?

[6] VARIABLE 63 - MISSING

¿HAS REALIZADO ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA, EN RELACIÓN CON LA CARRERA UNIVERSITARIA QUE HAS CURSADO O QUE ESTÁS TERMINANDO?

[7] VARIABLE 64 - VIN

CURSOS REALIZADOS:

0=NINGUNO, 1=UN MES, 2=1-6 MESES, 3= MÁS DE 6 MESES

DURACIÓN APROX. (¿DÍAS,
SEMANAS, MESES?):

1º

2º

3º

¿HAS REALIZADO ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA, AUNQUE NO TENGA QUE VER CON LA CARRERA UNIVERSITARIA QUE HAS CURSADO O ESTÁS TERMINANDO? [8] VARIABLE 65 - NOVIN

CURSOS REALIZADOS:

DURACIÓN APROX. (¿DÍAS,
SEMANAS, MESES?):

1º

2º

3º

¿HAS REALIZADO ALGÚN OTRO TIPO DE CURSOS O FORMACIÓN COMPLEMENTARIA RECIENTEMENTE (COMO IDIOMAS, INFORMÁTICA, ETC.)? [9] VARIABLE 66 - COMPLE	
CURSOS REALIZADOS/IDIOMAS QUE CONOCES: 0=NINGUNO, 1=BAJO, 2=MEDIO, 3=ALTO	DURACIÓN APROX. / CERTIFIC. O DIPLOMAS:
1º	
2º	
3º	

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU SITUACIÓN EN ESTOS MOMENTOS, EN RELACIÓN CON TU EXPERIENCIA? [10] VARIABLE 67 - EXPER			
1	DE MOMENTO, NO TENGO EXPERIENCIA DE TRABAJO		DURACIÓN APROX.
2	NO TENGO EXPERIENCIA, PERO HE HECHO PRÁCTICAS.	¿DE QUÉ TIPO?	
3	TENGO EXPERIENCIA, PERO NO ES "PROFESIONAL" (NO TIENE QUE VER CON MIS ESTUDIOS)	¿DE QUÉ TIPO?	
4	TENGO EXPERIENCIA COMO BECARIO/A, EN UNA INVESTIGACIÓN O SIMILAR (NO HE RECIBIDO SALARIO)	CONSISTÍA EN:	
5	TENGO EXPERIENCIA PROFESIONAL DIRECTA, EN FUNCIONES RELACIONADAS CON MIS ESTUDIOS.	CONSISTÍA EN: (INDICAR ORGANISMO O EMPRESA, DURACIÓN Y FUNCIONES)	

EN RELACION CON TU CARRERA ¿CUALES SON LOS CAMPOS O ESPECIALIDADES DONDE TE PROPONES BUSCAR TRABAJO?
[11,12] VARIABLE 68 ESPEC1

CAMPO o ESPECIALIDAD 1º.....

EN ESE CAMPO O ESPECIALIDAD PROFESIONAL...

[13] VARIABLE 69 ENCHUFE1

TENGO CONOCIDOS
QUE ME ECHARÁN UNA
MANO

1

TENGO CONOCIDOS
QUE SEGURAMENTE
AYUDEN

2

NO CONOZCO A NADIE,
PERO PUEDO HACER
"CONTACTOS"

3

NO TENGO
CONTACTOS NI SÉ
CÓMO HACERLOS

4

CAMPO o ESPECIALIDAD 2º.....

[14,15] VARIABLE 70 ESPEC2

EN ESE (SEGUNDO) CAMPO O ESPECIALIDAD PROFESIONAL...

[16] VARIABLE 71 ENCHUFE2

TENGO
CONOCIDOS QUE
ME ECHARÁN UNA
MANO

1

TENGO
CONOCIDOS QUE
SEGURAMENTE
AYUDEN

2

NO CONOZCO A
NADIE, PERO PUEDO
HACER "CONTACTOS"

3

NO TENGO
CONTACTOS NI SÉ
CÓMO HACERLOS

4

CAMPO o ESPECIALIDAD 3º [17,18] VARIABLE 72 ESPEC3			
EN ESE (TERCER) CAMPO O ESPECIALIDAD PROFESIONAL... [19] VARIABLE 73 ENCHUFE3			
TENGO CONOCIDOS QUE ME ECHARÁN UNA MANO 1	TENGO CONOCIDOS QUE SEGURAMENTE AYUDEN 2	NO CONOZCO A NADIE, PERO PUEDO HACER "CONTACTOS" 3	NO TENGO CONTACTOS NI SÉ CÓMO HACERLOS 4

¿CUÁL ES TU SITUACIÓN EN ESTOS MOMENTOS, RESPECTO A MEDIOS ECONÓMICOS EN GENERAL? [20,21] VARIABLES 74 INGRESOS	
VIVO CON MI FAMILIA (INGRESOS FAMILIARES, INCLUIDOS LOS MÍOS, EN SU CASO) 1	VIVO POR MI CUENTA (TENGO INGRESOS PROPIOS) 2
INGRESOS FAMILIA: MENOS DE UN MILLÓN ANUAL 1	INGRESOS PROPIOS: NO TENGO, EN ESTE MOMENTO 1
INGRESOS FAMILIA: UNO A DOS MILLONES 2	INGRESOS PROPIOS: MENOS DE UN MILLÓN ANUAL 2
INGRESOS FAMILIA: MÁS DE DOS MILLONES 3	INGRESOS PROPIOS: UNO A DOS MILLONES 3
	INGRESOS PROPIOS: MÁS DE DOS MILLONES 4

EN RELACIÓN CON TU SITUACIÓN ECONÓMICA, EN GENERAL, ...
[22] VARIABLE 75 ECONOMIA

NECESITO ALGÚN TIPO DE INGRESOS RÁPIDAMENTE, PARA SALIR ADELANTE	1
PUEDO TENER ALGÚN TIPO DE PROBLEMAS DE AQUÍ EN UNAS SEMANAS	2
PUEDO IR TIRANDO, AUNQUE PREVEO DIFICULTADES DENTRO DE UNOS MESES	3
NO ESPERO TENER PROBLEMAS AHORA O MÁS ADELANTE (PUEDO BUSCAR O PREPARAME, SIN PRISAS)	4

EN RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN DE MI PADRE/MADRE...
[23,24] VARIABLE 76 PADRES

1 LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN DE MI PADRE ES:	2 LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN DE MI MADRE ES:
1. OPERARIO O TRABAJADOR NO ESPECIALIZADO 1	1. OPERARIA O TRABAJADORA 1
2. OBRERO ESPECIALIZADO, O ADMINISTRATIVO 2	2. OBRERA ESPECIALIZADA, ADMINISTRATIVA 2
3. ESPECIALISTA, ENCARGADO, CAPATAZ O SUPERVISOR 3	3. ESPECIALISTA, ENCARGADA, O SUPERVISORA 3
4. TÉCNICO DE GRADO MEDIO 4	4. TÉCNICA DE GRADO MEDIO 4
5. TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR/ PROFESIONAL LIBERAL 5	5. TÉCNICA DE GRADO SUPERIOR/ PROFESIONAL LIBERAL 5
6. DIRECTIVO, GERENTE 6	6. DIRECTIVA, GERENTE 6

EN LA ACTUALIDAD, ÉL: [25,26] VARIABLE 77 PADRE 1	EN LA ACTUALIDAD, ELLA: [27,28] VARIABLE 78 MADRE 2
() TRABAJA 1	() TRABAJA 1
() ESTÁ EN PARO 2	() ESTÁ EN PARO 2
() ESTÁ JUBILADO 3	() ESTÁ JUBILADA 3
() SE DEDICA AL TRABAJO DOMÉSTICO 4	() SE DEDICA AL TRABAJO DOMÉSTICO 4

1A. FILA (CONTINUACION) [13,14] VARIABLE WORK1

¿HAS TRABAJADO ANTES "COBRANDO" (COMO UN TRABAJO RECONOCIDO Y NO PRÁCTICAS O AYUDA A CONOCIDOS)?	1 NUNCA HE TRABAJADO CON SALARIO REGULAR	ESTUDIABA 1
		ME OCUPABA DE LA CASA 2
		HE BUSCADO PERO NO HE CONSEGUIDO TRABAJO 3
		SÓLO HE TRABAJADO "A COMISIÓN" O "HACIENDO CHAPUZAS" 4
	2 HE TRABAJADO "COBRANDO"	MENOS DE 6 MESES 1
		DE 6 MESES A UN AÑO 2
		DE 1 A 3 AÑOS 3
		DE 3 A 5 AÑOS 4
		MÁS DE 5 AÑOS 5
[15,16] VARIABLE 9 CONTRATO QUÉ TIPO DE CONTRATOS HAS TENIDO?...	NINGUNO. NO HE TRABAJADO NUNCA. 01	
	NINGUNO. SIEMPRE HE TRABAJADO SIN CONTRATO. 02	
	SIEMPRE HE TRABAJADO COMO AUTÓNOMO/A 03	
	SIEMPRE HE TENIDO CONTRATO DE OBRA O SERVICIOS 04	
	CONTRATOS LABORALES TEMPORALES 05	
	CONTRATO LABORAL INDEFINIDO 06	
	HE TENIDO VARIOS TIPOS. NINGUNO INDEFINIDO. 07	
	HE TENIDO VARIOS TIPOS. ALGUNO INDEFINIDO 08	
	OTROS CASOS 09	

EN (POSIBLES) TRABAJOS QUE HAYAS TENIDO ANTES [17] VARIABLE 10 NMPROF	
¿ CUAL ES O HA SIDO TU NIVEL MAYOR EN EL OFICIO O PROFESIÓN QUE TIENES O HAS TENIDO ?	NO TENGO OFICIO ESPECÍFICO. NO HE ESTUDIADO NI TRABAJADO ANTES 1
	SOY O HE SIDO APRENDIZ/A DE 2
	SOY O HE SIDO OFICIAL 3ª O AUXILIAR DE... 3
	SOY O HE SIDO OFICIAL 2ª DE... 4
	SOY O HE SIDO OFICIAL 1ª DE... 5
	SOY O HE SIDO MAESTRO/ENCARGADO-A DE... 6
	SOY O HE SIDO DIPLOMADO/A EN... 7
	SOY LICENCIADO/A EN... 8

[18] VARIABLE 11 SEGURO-A TU SITUACIÓN ACTUAL EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO) 1
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN 2
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN 3
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR. 4

[19] VARIABLE 12 TIEMPO1A CUANTO TIEMPO LLEVAS "DE PARO"	NO ESTOY EN PARO 1
	LLEVO ENTRE TRES Y SEIS MESES 2
	LLEVO ENTRE SEIS MESES Y UN AÑO 3
	LLEVO MÁS DE UN AÑO 4
	LLEVO ENTRE UNO Y TRES AÑOS 5
	LLEVO MÁS DE TRES AÑOS EN PARO 6

<p>[20,21] VARIABLE 13</p> <p>RAZON</p> <p>POR QUÉ RAZÓN ESTÁS EN PARO AHORA...</p>	<p>HASTA AHORA ESTUDIABA. 01</p>
	<p>ANTES ME DEDICABA SÓLO A LA CASA Y FAMILIA 02</p>
	<p>ME DESPEDÍ DEL ÚLTIMO TRABAJO. NO ME CONVENÍA. 03</p>
	<p>ME DESPIDIERON 04</p>
	<p>ACABÓ MI CONTRATO 05</p>
	<p>LA EMPRESA CERRÓ 06</p>
	<p>HUBO REGULACIÓN Y ACEPTÉ 07</p>
	<p>HUBO REGULACIÓN Y "ME TOCO LA CHINA" 08</p>
	<p>NO ESTOY EN PARO. ESTOY TRABAJANDO. 09</p>
<p>[22] VARIABLE 14</p> <p>PLANT-A</p> <p>A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO TÚ TE PLANTEAS...</p>	<p>COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA 1</p>
	<p>"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS 2</p>
	<p>SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES 3</p>
<p>[23-30] VARIABLES 15-22</p> <p>1= SI / 2= NO</p> <p>¿CÓMO HAS BUSCADO TRABAJO HASTA AHORA? (SEÑALA TODOS LOS MEDIOS QUE HAYAS USADO)</p>	<p>NINGUNO. NO HE BUSCADO COMO1A</p>
	<p>APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO COMO2A</p>
	<p>PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS COMO3A</p>
	<p>MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS COMO4A</p>
	<p>MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC). COMO5A</p>
	<p>PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS. COMO6A</p>
	<p>INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC). COMO7A</p>
	<p>APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL. COMO8A</p>

[31] VARIABLE 23 ORGAN-A CÓMO TE ORGANIZAS PARA BUSCAR TRABAJO	NO HE BUSCADO ANTES.	0
	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.	1
	ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM, COIE O CONOCIDOS	2
	PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO.	3
	BUSCO TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4
	BUSCO TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.	5

¿ Cuales son tus temores a la hora de buscar trabajo?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO [32] VARIABLE 24 TEMOR1A	1	2	3	4	5
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO [33] VARIABLE 25 TEMOR2A	1	2	3	4	5
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO [34] VARIABLE 26 TEMOR3A	1	2	3	4	5
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES [35] VARIABLE 27 TEMOR4A	1	2	3	4	5
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO [36] VARIABLE 28 TEMOR5A	1	2	3	4	5
TENGO POCA FORMACIÓN [37] VARIABLE 29 TEMOR6A	1	2	3	4	5
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN [38] VARIABLE 30 TEMOR7A	1	2	3	4	5
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN [39] VARIABLE 31 TEMOR8A	1	2	3	4	5
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES [40] VARIABLE 32 TEMOR9A	1	2	3	4	5

¿Cuáles son tus "condiciones " (es decir, trabajo te importa) a la hora de elegir un (INDICA EN CADA ASPECTO CUÁNTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea.. [41] VARIABLE 33 COND1A	1	2	3	4	5
- Cobrar más de 100.000 al mes.. [42] VARIABLE 34 COND2A					
- La gente que trabaje conmigo.. [43] VARIABLE 35 COND3A					
- No tener que aguantar al público.. [44] VARIABLE 36 COND4A					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima.. [45] VARIABLE 37 COND5A					
- Que no sea duro físicamente.. [46] VARIABLE 38 COND6A					
- Tener un horario fijo y bueno.. [47] VARIABLE 39 COND7A					
- Hacer un trabajo "bonito".. [48] VARIABLE 40 COND8A					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro.. [49] VARIABLE 41 COND9A					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo.. [50] VARIABLE 42 COND10A					
- Que esté cerca de donde vivo.. [51] VARIABLE 43 COND11A					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión.. [52] VARIABLE 44 COND12A					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre.. [53] VARIABLE 45 COND13A					
- Que esté bien visto.. [54] VARIABLE 46 COND14A					
- Que sea fácil de conseguir.. [55] VARIABLE 47 COND15A					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANT	REGULA	POCO	NADA

[56] VARIABLE 48 POSIB-A ¿CUÁNTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS	1
	BASTANTES.	2
	REGULARES.	3
	POCAS	4
	NINGUNA O CASI NINGUNA.	5
[57] VARIABLE 49 TIEMPO2A ¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.	1
	DE UN MES A TRES MESES.	2
	DE TRES A SEIS MESES.	3
	DE SEIS MESES A UN AÑO.	4
	UN AÑO O MÁS.	5
[58] VARIABLE 50 PROYEC-A ¿CUÁLES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS ?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.	1
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO	2
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ	3
	PIENSO ESTUDIAR OTRA CARRERA	4
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.	5

CREO QUE EL TALLER ME SERVIRÁ					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL [59] VARIABLE 51 EXPEC1A	1	2	3	4	5
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN [60] VARIABLE 52 EXPEC2A					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO [61] VARIABLE 53 EXPEC3A					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO [62] VARIABLE 54 EXPEC4A					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES [63] VARIABLE 55 EXPEC5A					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS" [64] VARIABLE 56 EXPEC6A					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO. [65] VARIABLE 57 EXPEC7A					

FINALMENTE ...

¿ HASTA QUÉ PUNTO CREES QUE ES IMPORTANTE PARA TÍ ...?					
	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, EN ALGO RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS? [66] VARIABLE 58 RELA-A	1	2	3	4	5
¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, AUNQUE NO SEA RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS? [67] VARIABLE 59 NORELA-A	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR TUS CONTESTACIONES. NOS SERVIRÁN PARA TRABAJAR MEJOR CONTIGO EN EL CURSO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO/DATOS B.

DESPUÉS DE TRABAJAR EN EL TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO NOS GUSTARÍA QUE NOS PROPORCIONARAS ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE HAS TENIDO EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO. ENCONTRARÁS PREGUNTAS "ABIERTAS", EN LAS QUE TENDRÁS QUE ESCRIBIR EN EL RECUADRO QUE SE ENCUENTRA AL LADO O DEBAJO DE LAS MISMAS, Y OTRAS "CERRADAS", EN LAS QUE SE TRATARÁ DE QUE ELIJAS LA OPCIÓN QUE MEJOR DESCRIBE LO QUE HAS HECHO O PIENSAS.

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDICA.....

TU NOMBRE Y APELLIDOS	
TU DIRECCIÓN Y TFNO.	
LA FECHA DE HOY:	
LA LOCALIDAD EN LA QUE HACES EL CURSO	
LA PROVINCIA	

CODIFICACION A PARTIR DE 3ª FILA EN BASE DE DATOS COIE96

Tacha la casilla que describa mejor tu situación o experiencia

3A.FILA [1]VARIABLE 79 SEGURO-B TU SITUACIÓN ACTUAL, EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)	1
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN	2
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN	3
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.	4

[2] VARIABLE 80 PLANT-B A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO TU TE PLANTEARÁS...	COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA	1
	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS	2
	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES	3

[3-10] VARIABLE 81-88 1=SI / 2=NO ¿CÓMO BUSCARÁS TRABAJO A PARTIR DE AHORA? (SEÑALA TODOS LOS MEDIOS QUE USARÁS)	NINGUNO. NO HE BUSCADO	COMO1B
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO	COMO2B
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS	COMO3B
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS	COMO4B
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).	COMO5B
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.	COMO6B
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).	COMO7B
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	COMO8B

[11] VARIABLE 89 ORGAN-B ¿CÓMO TE ORGANIZARÁS PARA BUSCAR TRABAJO?	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.	1
	ESPERARÉ NOTICIAS DEL INEM, COIE O AMIGOS.	2
	PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO.	3
	BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4
	BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.	5

¿ Cuales son tus temores a la hora de buscar trabajo?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO [12] VARIABLE 90TEMOR1B	1	2	3	4	5
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO [13] VARIABLE 91TEMOR2B	1	2	3	4	5
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO [14] VARIABLE 92TEMOR3B	1	2	3	4	5
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES [15] VARIABLE 93TEMOR4B	1	2	3	4	5
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO [16] VARIABLE 94TEMOR5B	1	2	3	4	5
TENGO POCA FORMACIÓN [17] VARIABLE 95TEMOR6B	1	2	3	4	5
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN [18] VARIABLE 96TEMOR7B	1	2	3	4	5
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN [19] VARIABLE 97TEMOR8B	1	2	3	4	5
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES [20] VARIABLE 98 MOR9B	1	2	3	4	5

¿Cuáles son tus "condiciones " (es decir, lo que te importa) a la hora de elegir un trabajo... (INDICA EN CADA ASPECTO CUÁNTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea.. [21] VARIABLE 99 COND1B	1	2	3	4	5
- Cobrar más de 100.000 al mes.. [22] VARIABLE 100COND2B	1	2	3	4	5
- La gente que trabaje conmigo.. [23] VARIABLE 101COND3B					
- No tener que aguantar al público.. [24] VARIABLE 102 COND4B					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima.. [25] VARIABLE 103 COND5B					
- Que no sea duro físicamente.. [26] VARIABLE 104 COND6B					
- Tener un horario fijo y bueno.. [27] VARIABLE 105 COND7B					
- Hacer un trabajo "bonito".. [28] VARIABLE 106 COND8B					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro.. [29] VARIABLE 107 COND9B					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo.. [30] VARIABLE 108 COND10B					
- Que esté cerca de donde vivo.. [31] VARIABLE 109 COND11B					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión.. [32] VARIABLE 110 COND12B					
- Que no sea en la calle, carretera o al aire libre.. [33] VARIABLE 111 COND13B					
- Que esté bien visto.. [34] VARIABLE 112 COND14B					
- Que sea fácil de conseguir.. [35] VARIABLE 113 COND15B					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

[36] VARIABLE 114 POSIB-B ¿CUÁNTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS.	1
	BASTANTES.	2
	REGULARES.	3
	POCAS	4
	NINGUNA O CASI NINGUNA.	5

[37] VARIABLE 115 TIEMPO2B ¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.	1
	DE UN MES A TRES MESES.	2
	DE TRES A SEIS MESES.	3
	DE SEIS MESES A UN AÑO.	4
	UN AÑO O MÁS.	5

[38] VARIABLE 116 PROYEC-B ¿ CUÁLES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS ?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO. 1
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO 2
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ 3
	PIENSO ESTUDIAR OTRA CARRERA 4
	VOY A DEJAR DE BUSCAR. 5

CREO QUE EL TALLER ME HA SERVIDO					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL [39] VARIABLE 117 EXPEC1B	1	2	3	4	5
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN [40] VARIABLE 118 EXPEC2B					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO [41] VARIABLE 119 EXPEC3B					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO [42] VARIABLE 120 EXPEC4B					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES [43] VARIABLE 121 EXPEC5B					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS" [44] VARIABLE 122 EXPEC6B					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO. [45] VARIABLE 123 EXPEC7B					

¿ HASTA QUÉ PUNTO CREES QUE ES IMPORTANTE PARA TÍ, EN ESTE MOMENTO ...?					
	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, EN ALGO RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS? [46] VARIABLE 124 RELA-B	1	2	3	4	5
¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, AUNQUE NO SEA RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS? [47] VARIABLE 125 NORELA-B	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR TUS CONTESTACIONES. NOS SERVIRÁN PARA SEGUIR TRABAJANDO CONTIGO PRÓXIMAMENTE.

* * *

TALLER BÚSQUEDA DE EMPLEO/RESUL.¹

EN FECHAS PASADAS PARTICIPÓ VD. EN UN TALLER IMPARTIDO POR EL COIE, DEL QUE, EN ESTE MOMENTO, ESTAMOS HACIENDO UN SEGUIMIENTO PARA VER LA UTILIDAD QUE HA PODIDO TENER, EN QUÉ MEDIDA HA POSIBILITADO EL ALCANZAR O MEJORAR DE TRABAJO, ETC. POR ELLO LE ROGAMOS QUE CONTESTE LAS PREGUNTAS QUE ENCONTRARÁ EN ESTE CUESTIONARIO Y LO REMITA, EN EL SOBRE QUE LO ACOMPAÑA, A NUESTRA DIRECCIÓN. LE AGRADECEMOS MUCHO SU COLABORACIÓN.

PARA CONTESTAR, COMO EN OTRAS OCASIONES, SE TRATARÁ DE QUE O BIEN RELLENE LAS CASILLAS QUE APARECEN VACÍAS O ESCOJA ENTRE LAS ALTERNATIVAS QUE LE OFREZCAMOS LA QUE MEJOR DESCRIBA SU SITUACIÓN O ACTUACIONES..

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDIQUE.....

SU NOMBRE Y APELLIDOS	
SU DIRECCIÓN Y TFNO.	
LA FECHA DE HOY:	
LA LOCALIDAD EN LA QUE HIZO EL CURSO CON EL COIE (EN SU CASO)	
LA PROVINCIA	

¹ NB.- El protocolo *Resul* se repite con idéntico formato en el Seguimiento de las muestras 1993-95, por lo que se omite presentarlo de nuevo más abajo (*cfr. infra*)

7ª FILA DE CODIFICACION EN COIE96
Tache la casilla que describa mejor su situación o experiencia

[1] VARIABLE 222 TRABAJO ¿ HA CONSEGUIDO TRABAJO ?	SI. (AHORA ESTOY TRABAJANDO) ESPECIFICAR:	1
	SI. TUVE UN TRABAJO TEMPORAL O... ESPECIFICAR DURACIÓN...	2
	No.	3

[2] VARIABLE 223 - RELACION

¿ ESE TRABAJO TIENE QUE VER CON LOS ESTUDIOS QUE VD. HIZO?	NO HE CONSEGUIDO TRABAJO	1
	NO. ES (ERA) UN TRABAJO TOTALMENTE DISTINTO.	2
	SI. ES (ERA) UN TRABAJO RELACIONADO CON MIS ESTUDIOS.	3

[3] VARIABLE 224 CONTRA-R SI TIENE TRABAJO: ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENE?...	NINGUNO. NO HE CONSEGUIDO TRABAJO.	1
	NINGUNO. ESTOY HACIENDO CHAPUZAS SIN CONTRATO.	2
	TRABAJO COMO AUTÓNOMO/A	3
	TENGO UN CONTRATO DE OBRA O SERVICIOS	4
	TENGO UN CONTRATO LABORAL TEMPORAL	5
	TENGO UN CONTRATO LABORAL INDEFINIDO	6
	TENGO UN CONTRATO DE PRÁCTICAS O APRENDIZAJE	7
	OTROS CASOS	8

[4] VARIABLE 225 CATEGOR ¿ CUAL ES NIVEL O CATEGORÍA QUE TIENES EN ESE TRABAJO ?	NO PROCEDE: NO TENGO TRABAJO ALGUNO.	1
	SOY O HE SIDO APRENDIZ DE	2
	SOY O HE SIDO OFICIAL 3ª DE...	3
	SOY O HE SIDO OFICIAL 2ª DE...	4
	SOY O HE SIDO OFICIAL 1ª DE...	5
	SOY O HE SIDO MAESTRO/ENCARGADO DE...	6
	SOY O HE SIDO DIPLOMADO EN...	7
	SOY LICENCIADO/A EN...	8

[5,6] VARIABLES 226 COMORES SI HA CONSEGUIDO TRABAJO. ¿ CÓMO LO HA CONSEGUIDO?... (SEÑALE EL SISTEMA QUE LE PERMITIÓ LOCALIZAR ESE EMPLEO)	NINGUNO. NO HE CONSEGUIDO AÚN TRABAJO	01
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO	02
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS	03
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS	04
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).	05
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.	06
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).	07
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.	08
	PRESENTÁNDOME A UNA OPOSICIÓN	09

[7] VARIABLE 227 SEGURO-R TU SITUACIÓN ACTUAL, EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	ESTOY TRABAJANDO Y NO BUSCO OTRO EMPLEO POR AHORA.	1
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.	2
	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)	3
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN	4
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN	5

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

[8] VARIABLE 228 PLANTE-R A LA HORA DE SEGUIR BUSCANDO TRABAJO, COMO TE LO PLANTEAS AHORA... PIENSAS...	COGER LO QUE SALGA	1
	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS	2
	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES	3

[9-16] VARIABLES 229-236 1=SI / 2=NO ¿ CÓMO HAS BUSCADO TRABAJO HASTA AHORA? ...(SEÑALE TODOS LOS MEDIOS QUE HAYAS USADO)	NINGUNO. NO HE BUSCADO	COMO1R
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO	COMO2R
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS	COMO3R
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS	COMO4R
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).	COMO5R
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.	COMO6R
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).	COMO7R
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.	COMO8R

¿CREEES QUE EL TALLER DE TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO TE HA SERVIDO PARA?...					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL [17] VARIABLE 237 EXPEC1R	1	2	3	4	5
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN [18] VARIABLE 238 EXPEC2R	1	2	3	4	5
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO [19] VARIABLE 239 EXPEC3R	1	2	3	4	5
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO [20] VARIABLE 240 EXPEC4R	1	2	3	4	5
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES [21] VARIABLE 241 EXPEC5R	1	2	3	4	5
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS" [22] VARIABLE 242 EXPEC6R	1	2	3	4	5
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO [23] VARIABLE 243 EXPEC7R.	1	2	3	4	5
CONSEGUIR EL TRABAJO QUE TENGO AHORA [24] VARIABLE 244 EXPEC8R	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

<p>[25] VARIABLE 245 ORGAN1R</p> <p>DURANTE ESTE TIEMPO ANTERIOR ¿CÓMO SE HA ORGANIZADO PARA BUSCAR TRABAJO?</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">NO HE BUSCADO ANTES.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">0</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">1</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">2</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">3</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">BUSCO TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">4</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">BUSCO TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">5</td> </tr> </table>	NO HE BUSCADO ANTES.	0	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.	1	ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.	2	PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO.	3	BUSCO TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4	BUSCO TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.	5												
NO HE BUSCADO ANTES.	0																								
NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.	1																								
ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.	2																								
PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO.	3																								
BUSCO TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4																								
BUSCO TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.	5																								
<p>[26] VARIABLE 246 ORGAN2R</p> <p>Y EN LO SUCESIVO, ¿CÓMO PIENSA ORGANIZARSE PARA BUSCAR TRABAJO?</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">NO PIENSO BUSCAR TRABAJO. NO VEO POSIBILIDADES</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">0</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">NO VOY A BUSCARLO. HE DECIDIDO QUE ME PREPARARÉ MÁS.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">1</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">ESPERARÉ A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">2</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">3</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">4</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNAS HORAS</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">5</td> </tr> </table>	NO PIENSO BUSCAR TRABAJO. NO VEO POSIBILIDADES	0	NO VOY A BUSCARLO. HE DECIDIDO QUE ME PREPARARÉ MÁS.	1	ESPERARÉ A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.	2	PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO	3	BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4	BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNAS HORAS	5												
NO PIENSO BUSCAR TRABAJO. NO VEO POSIBILIDADES	0																								
NO VOY A BUSCARLO. HE DECIDIDO QUE ME PREPARARÉ MÁS.	1																								
ESPERARÉ A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.	2																								
PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO	3																								
BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4																								
BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNAS HORAS	5																								
<p>[27-38] VARIABLES 247-258 1=SI / 2=NO</p> <p>¿ TIENE VD. ALGUNA ACTIVIDAD O QUEHACER DURANTE ESTE TIEMPO, ADEMÁS DE BUSCAR TRABAJO? (PUEDE SEÑALAR VARIAS SI PROCEDE)</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">NO. SÓLO ME DEDICO A BUSCAR TRABAJO.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV1</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. TENGO QUE ATENDER COSAS DE LA CASA, FAMILIA O HIJOS</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV2</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. AYUDO EN TRABAJOS EN NEGOCIOS DE LA FAMILIA O PARIENTES</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV3</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. HAGO PEQUEÑOS TRABAJOS O CHAPUZAS.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV4</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. ESTOY ESTUDIANDO EN LA ACTUALIDAD.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV5</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. HE ESTADO ESTUDIANDO.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV6</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. HACIENDO EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN / TESINA.</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV7</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. ESTOY INFORMÁNDOME SOBRE CURSOS QUE PUEDO SEGUIR</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV8</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. ESTOY HACIENDO LA MILI (O PSS)</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV9</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. LOGRÉ UNAS PRÁCTICAS (SIN CONTRATO) PARA COGER EXP</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV10</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SÍ. TENGO UNA BECA O ESTOY EN UNA INVESTIGACIÓN</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV11</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">OTROS (VOLUNTARIADO; ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO, ETC.:</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">ACTIV12</td> </tr> </table>	NO. SÓLO ME DEDICO A BUSCAR TRABAJO.	ACTIV1	SÍ. TENGO QUE ATENDER COSAS DE LA CASA, FAMILIA O HIJOS	ACTIV2	SÍ. AYUDO EN TRABAJOS EN NEGOCIOS DE LA FAMILIA O PARIENTES	ACTIV3	SÍ. HAGO PEQUEÑOS TRABAJOS O CHAPUZAS.	ACTIV4	SÍ. ESTOY ESTUDIANDO EN LA ACTUALIDAD.	ACTIV5	SÍ. HE ESTADO ESTUDIANDO.	ACTIV6	SÍ. HACIENDO EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN / TESINA.	ACTIV7	SÍ. ESTOY INFORMÁNDOME SOBRE CURSOS QUE PUEDO SEGUIR	ACTIV8	SÍ. ESTOY HACIENDO LA MILI (O PSS)	ACTIV9	SÍ. LOGRÉ UNAS PRÁCTICAS (SIN CONTRATO) PARA COGER EXP	ACTIV10	SÍ. TENGO UNA BECA O ESTOY EN UNA INVESTIGACIÓN	ACTIV11	OTROS (VOLUNTARIADO; ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO, ETC.:	ACTIV12
NO. SÓLO ME DEDICO A BUSCAR TRABAJO.	ACTIV1																								
SÍ. TENGO QUE ATENDER COSAS DE LA CASA, FAMILIA O HIJOS	ACTIV2																								
SÍ. AYUDO EN TRABAJOS EN NEGOCIOS DE LA FAMILIA O PARIENTES	ACTIV3																								
SÍ. HAGO PEQUEÑOS TRABAJOS O CHAPUZAS.	ACTIV4																								
SÍ. ESTOY ESTUDIANDO EN LA ACTUALIDAD.	ACTIV5																								
SÍ. HE ESTADO ESTUDIANDO.	ACTIV6																								
SÍ. HACIENDO EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN / TESINA.	ACTIV7																								
SÍ. ESTOY INFORMÁNDOME SOBRE CURSOS QUE PUEDO SEGUIR	ACTIV8																								
SÍ. ESTOY HACIENDO LA MILI (O PSS)	ACTIV9																								
SÍ. LOGRÉ UNAS PRÁCTICAS (SIN CONTRATO) PARA COGER EXP	ACTIV10																								
SÍ. TENGO UNA BECA O ESTOY EN UNA INVESTIGACIÓN	ACTIV11																								
OTROS (VOLUNTARIADO; ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO, ETC.:	ACTIV12																								

Para aquellos que estén (hayan estado) estudiando o preparándose en este tiempo:

<p>[39-46] VARIABLES 259-266 1=SI / 2=NO</p> <p>¿ PUEDE ESPECIFICAR QUÉ TIPO DE ESTUDIOS O DE FORMACIÓN HA SEGUIDO/SIGUE EN ESTE PERIODO? (PUEDE SEÑALAR VARIAS)</p>	NINGUNO. NO HE HECHO/HAGO CURSOS. ESTUDIO1
	LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (ME FALTABA(N) .. CURSO(S) COMPLETOS PARA ACABAR LA CARRERA) ESTUDIO 2
	LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (ME FALTABAN ASIGNATURAS SUeltas) (Nº DE ASIGNATURAS:) ESTUDIO3
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE POSTGRADO (DOCTORADO; ESPECIALIDADES; MASTERS UNIV. Y OTROS CURSOS "DE LARGA DURACIÓN" (MÁS DE 6 MESES); (ESPECIFICAR TIPO:) ESTUDIO4
	ESTUDIOS DE POSTGRADO "LARGOS" NO UNIVERSITARIOS (ID.): ESTUDIO5
	OTROS ESTUDIOS O FORMACIONES "CORTAS" (MENOS SEIS MESES) ORGANIZADOS POR CENTROS PÚBLICOS (F.O. TIPO INEM; IMAF; IMEFE...) ESTUDIO6
	OTROS ESTUDIOS O FORMACIONES "CORTAS" ORGANIZADOS POR CENTROS PRIVADOS (ACADEMIAS; INSTITUTOS; DISTANCIA, ETC.) ESPECIFICAR: ESTUDIO7
	PREPARACIÓN DE OPOSICIONES (ESPECIFICAR NIVEL A-E): ESTUDIO8

<p>[47] VARIABLE 267 RELACION</p> <p>¿ CUÁL DIRÍA Vd QUE ES SU SITUACIÓN EN RELACIÓN A ESOS ESTUDIOS?</p>	NO HE HECHO/HAGO CURSOS DE FORMACIÓN. 1
	EN LA ACTUALIDAD SOY ESTUDIANTE A TIEMPO COMPLETO 2
	LE DEDICO SOLAMENTE UNAS HORAS O DÍAS A LA SEMANA. 3
	ESTUDIO A RATOS SUELTOS; CUANDO PUEDO. 4

[48] VARIABLE 268 POSIB1R ¿ QUÉ POSIBILIDADES VES DE CONSEGUIR EMPLEO UNA VEZ TERMINADOS ESOS ESTUDIOS (PERIODO DE PRÁCTICAS, PREPARACIÓN DE OPOSICIONES. ETC.)?	NO HE HECHO/HAGO CURSOS DE FORMACIÓN.	1
	CREO QUE ESA FORMACIÓN MEJORARÁ BASTANTE MIS POSIBILIDADES	2
	PUEDO MEJORAR ALGO, PERO NO ESTOY SEGURO.	3
	NO CREO QUE DE VERDAD ME DÉ MÁS POSIBILIDADES.	4

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿ Después de este tiempo, le preocupa alguno o varios de los siguientes temas?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO [49] VARIABLE 269 TEMOR1R	1	2	3	4	5
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO [50] VARIABLE 270 TEMOR2R	1	2	3	4	5
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO [51] VARIABLE 271 TEMOR3R	1	2	3	4	5
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES [52] VARIABLE 272 TEMOR4R	1	2	3	4	5
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO [53] VARIABLE 273 TEMOR5R	1	2	3	4	5
TENGO POCA FORMACIÓN [54] VARIABLE 274 TEMOR6R	1	2	3	4	5
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN [55] VARIABLE 275 TEMOR7R	1	2	3	4	5
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN [56] VARIABLE 276 TEMOR8R	1	2	3	4	5
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES [57] VARIABLE 277 TEMOR9R	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿ Cuáles son tus "condiciones " (lo que te importa para elegir un trabajo..) (INDICA EN CADA ASPECTO CUANTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
..... ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea.. [58] VARIABLE 278 COND1R	1	2	3	4	5
- Cobrar más de 100.000 al mes.. [59] VARIABLE 279 COND2R	1	2	3	4	5
- La gente que trabaje conmigo.. [60] VARIABLE 280 COND3R					
- No tener que aguantar al público.. [61] VARIABLE 281 COND4R					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima.. [62] VARIABLE 282 COND5R					
- Que no sea duro físicamente.. [63] VARIABLE 283 COND6R					
- Tener un horario fijo y bueno.. [64] VARIABLE 284 COND7R					
- Hacer un trabajo "bonito".. [65] VARIABLE 285 COND8R					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro.. [66] VARIABLE 286 COND9R					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo.. [67] VARIABLE 287 COND10R					
- Que esté cerca de donde vivo.. [1] VARIABLE 288 COND11R					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión.. [2] VARIABLE 289 COND12R					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre.. [3] VARIABLE 290 COND13R					
- Que esté bien visto.. 8ª FILA [4] VARIABLE 291 COND14R					
- Que sea fácil de conseguir.. [5] VARIABLE 292 COND15R					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

[6] VARIABLE 293 POSIB2R ¿CUANTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS.	1
	BASTANTES.	2
	REGULARES.	3
	POCAS	4
	NINGUNA O CASI NINGUNA.	5

[7] VARIABLE 294 TIEMPO-R CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO	UN MES O MENOS.	1
	DE UN MES A TRES MESES.	2
	DE TRES A SEIS MESES.	3
	DE SEIS MESES A UN AÑO.	4
	UN AÑO O MÁS.	5

[8] VARIABLE 295 PROYECR ¿ CUALES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.	1
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO	2
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ	3
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.	4

¿ HASTA QUÉ PUNTO CREES QUE ES IMPORTANTE PARA TÍ, EN ESTE MOMENTO ...?					
	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
[9] VARIABLE 296 RELA-R ¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, EN ALGO RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?	1	2	3	4	5
[10] VARIABLE 297 NORELA-R ¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, AUNQUE NO SEA RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?	1	2	3	4	5

EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE CARRERA (EDECA 1996).

A) METAS:

Como en cualquier esfera de la vida, en el trabajo también tenemos preferencias. Así cuando pensamos en lo que sería un trabajo ideal, cada persona considera más o menos importantes determinadas cuestiones...y son esas, precisamente, las que intenta conseguir, de inmediato, o a medio o largo plazo. Son **SUS METAS**...Metas que podrían estar relacionadas con alguna o varias de las que aparecen en la lista que consta a continuación.

METAS
Progresar: <i>tener la posibilidad de ascender .</i> Tener Seguridad: <i>contar con estabilidad en el empleo .</i> Tener Tiempo Libre: <i>disponer de una jornada laboral que me deje tiempo libre</i> Trabajo Relajado : <i>tranquilo, sin tensión excesiva o grandes oleadas de tareas.</i> Relación Social: <i>conocer gente, relacionarme con otras personas.</i> Trabajar en lo mío: <i>ejercer la profesión para la que me he preparado</i> Ganar dinero: <i>disponer de unos ingresos satisfactorios.</i> Pareja/Familia: <i>un trabajo que me permita dedicar su tiempo a los míos.</i> Propio Desarrollo: <i>poder aprender y ganar en experiencia</i> Hobbies: <i>Posibilitarme la práctica de mis aficiones</i>

En este cuestionario queremos que vd. en relación a la lista de metas laborales que acaba de leer se pronuncie en diversos sentidos, considerando sucesivamente cual es para vd.su...

- A) **IMPORTANCIA:** CUAL ES LA IMPORTANCIA QUE DÁ A CADA UNA DE ELLAS.
- B) **ESTADO ACTUAL:** EN QUÉ GRADO, EN EL TRABAJO QUE POSEE EN EL PRESENTE SE CUMPLEN.
- C) **PERSPECTIVA:** CUAL ES LA PERSPECTIVA QUE CREE TENER DE ALCANZARLAS A MEDIO O LARGO PLAZO .
- D) **CONFLICTO:** EN QUE GRADO CADA META SUPONE UNA INTERFERENCIA U OBSTÁCULO PARA OTRA O PARA LAS DEMÁS (la medida en que alcanzar una podría representar limitaciones para las otras).
- E) **PRIORIDAD:** Y, FINALMENTE, QUE LAS ORDENE SEGÚN LA IMPORTANCIA QUE LE MERECEN (dado que son diez, la que marque como 1 será la primera o principal, y la señalada como 10 la menos importante).

Para ello, en la hoja que tiene a continuación, encontrará las metas antes referidas y cinco columnas (IMPORTANCIA, ESTADO ACTUAL, PERSPECTIVA , CONFLICTO Y PRIORIDAD). Vd. debe contestar rellenando "columna a columna", es decir, terminando la calificación de **Importancia** antes de pasar a la de **Estado actual**, y así sucesivamente.

Para dar su puntuación utilizará dos medios:

* en las escalas de importancia, estado actual, perspectiva y conflicto se trata de dar una puntuación de 1 a 7 a cada meta ("dar nota"), siendo 1 el valor menor y 7 el que representa la mayor importancia. Puede vd. calificar libremente en función de lo que mejor describa su valoración o situación.

* En la última columna (**PRIORIDAD**) se trata de ORDENAR, y, por lo tanto lo que reflejará es el orden o rango de 1 a 10 que le merece a vd. cada meta (y por ello sólo podrá haber un 1 o un 10).

¿ LO HA ENTENDIDO? ... PUES ADELANTE..

¿En cuáles metas me interesa que el trabajo sea o me permita ..	A) Importancia	B) Estado actual	C) Perspectivas	D) Conflicto	E) Prioridad
Progresar: tener la posibilidad de ascender.	1 2 3 4 5 6 7 [1] var 126 META1A	1 2 3 4 5 6 7 [2] var 127 META1B	1 2 3 4 5 6 7 [3] var 128 META1C	1 2 3 4 5 6 7 [4] var 129 META1D	01 a 10 [5,6] var 130 PRI1A
Tener seguridad: contar con estabilidad en el empleo.	1 2 3 4 5 6 7 [7] var 131 META2A	1 2 3 4 5 6 7 [8] var 132 META2B	1 2 3 4 5 6 7 [9] var 133 META2C	1 2 3 4 5 6 7 [10] var 134 META2D	01 a 10 [11,12] var 135 PRI2A
Tener tiempo libre: disponer de una jornada laboral que me deje tiempo libre.	1 2 3 4 5 6 7 [13] var 136 META3A	1 2 3 4 5 6 7 [14] var 137 META3B	1 2 3 4 5 6 7 [15] var 138 META3C	1 2 3 4 5 6 7 [16] var 139 META3D	01 a 10 [17,18] var 140 PRI3A
Trabajo Relajado: tranquilo, sin tensión excesiva o grandes oleadas de tareas.	1 2 3 4 5 6 7 [19] var 141 META4A	1 2 3 4 5 6 7 [20] var 142 META4B	1 2 3 4 5 6 7 [21] var 143 META4C	1 2 3 4 5 6 7 [22] var 144 META4D	01 a 10 [23,24] var 145 PRI4A
Relación social: conocer gente, relacionarme con otras personas.	1 2 3 4 5 6 7 [25] var 146 META5A	1 2 3 4 5 6 7 [26] var 147 META5B	1 2 3 4 5 6 7 [27] var 148 META5C	1 2 3 4 5 6 7 [28] var 149 META5D	01 a 10 [29,30] var 150 PRI5A
Trabajar en lo mío: ejercer la profesión para la que me he preparado.	1 2 3 4 5 6 7 [31] var 151 META6A	1 2 3 4 5 6 7 [32] var 152 META6B	1 2 3 4 5 6 7 [33] var 153 META6C	1 2 3 4 5 6 7 [34] var 154 META6D	01 a 10 [35,36] var 155 PRI6A
Ganar dinero: disponer de unos ingresos satisfactorios.	1 2 3 4 5 6 7 [37] var 156 META7A	1 2 3 4 5 6 7 [38] var 157 META7B	1 2 3 4 5 6 7 [39] var 158 META7C	1 2 3 4 5 6 7 [40] var 159 META7D	01 a 10 [41,42] var 160 PRI7A
Pareja/Familia: un trabajo que me permita dedicar mi tiempo a los míos.	1 2 3 4 5 6 7 [43] var 161 META8A	1 2 3 4 5 6 7 [44] var 162 META8B	1 2 3 4 5 6 7 [45] var 163 META8C	1 2 3 4 5 6 7 [46] var 164 META8D	01 a 10 [47,48] var 165 PRI8A
Propio desarrollo: poder aprender y ganar en experiencia.	1 2 3 4 5 6 7 [49] var 166 META9A	1 2 3 4 5 6 7 [50] var 167 META9B	1 2 3 4 5 6 7 [51] var 168 META9C	1 2 3 4 5 6 7 [52] var 169 META9D	01 a 10 [53,54] var 170 PRI9A
Hobbies: posibilitarme la práctica de mis aficiones.	1 2 3 4 5 6 7 [55] var 171 META10A	1 2 3 4 5 6 7 [56] var 172 META10B	1 2 3 4 5 6 7 [57] var 173 META10C	1 2 3 4 5 6 7 [58] var 174 META10D	01 a 10 [59,60] var 175 PRI10A

EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE CARRERA (EDECA 1996).

B) MEDIOS:

Alcanzar nuestras **METAS** supone poner en juego o recurrir a los **MEDIOS** que nos van a permitir adquirir los méritos o condiciones que las harían posibles o más factibles. sobre las que acabamos de trabajar. Tales medios los podemos estar llevando a efecto en el presente o tener previsto recurrir a los mismos en breve plazo. Una lista de los mismos puede encontrar a continuación.

MEDIOS
<p>Prepararme: prepararme más mediante otros cursos de formación generales o específicos.</p> <p>Hacer contactos: procurar darme a conocer entre quienes están "en el área", relacionarme con los círculos profesionales, etc..</p> <p>Preparar oposiciones: estudiar una oposición de la oferta pública, o preparar una oposición para el ascenso dentro de la empresa.</p> <p>Trabajar por mi cuenta: constituirme como autónomo/a o formar una empresa con colegas.</p> <p>Hacer chapuzas: hacer trabajos "a tiempo parcial", aunque supongan empleo sumergido.</p> <p>Conseguir experiencia/antigüedad: buscar más práctica, aunque impliquen trabajo voluntario o no remunerado, o (<i>para quienes trabajan</i>) esperar a tener más antigüedad.</p> <p>Buscar empleo sistemáticamente: tratar de detectar ofertas de empleo usando todos los medios oportunos.</p> <p>Ahorrar: conseguir unos ahorros como capital o reserva.</p>

Igual que en el caso anterior, queremos que vd. en relación a la lista de **MEDIOS** que acaba de leer se pronuncie en diversos sentidos, considerando sucesivamente cual es para vd. su...

- A) **IMPORTANCIA:** CUAL ES LA IMPORTANCIA QUE DÁ A CADA UNA DE ELLOS.
- B) **ESTADO ACTUAL:** EN QUÉ GRADO ESTÁ UTILIZÁNDOLOS EN EL PRESENTE.
- C) **PERSPECTIVA:** EN QUÉ MEDIDA CREE QUE LOS UTILIZARÁ A MEDIO O LARGO PLAZO.
- D) **CONFLICTO:** EN QUÉ GRADO CADA MEDIO SUPONE UNA INTERFERENCIA U OBSTÁCULO PARA OTRO O PARA LOS DEMÁS (recurrir al mismo hace difícil usar otro).
- E) **PRIORIDAD:** Y, FINALMENTE, QUE LOS ORDENE SEGÚN LA IMPORTANCIA QUE LE MERECEN PARA ALCANZAR SUS METAS(dado que son ocho, el que marque como 1 será el primero o principal, y el señalada como 8 el menos importante).

La forma de contestación en la hoja siguiente, será idéntica a la anterior: encontrará vd. los medios antes referidos y cinco columnas (**IMPORTANCIA, ESTADO ACTUAL, PERSPECTIVA , CONFLICTO Y PRIORIDAD**). Vd. debe contestar rellenando "columna a columna", es decir, terminando la calificación de **Importancia** antes de pasar a la de **Estado actual**, y así sucesivamente.

Para dar su puntuación utilizará dos escalas:

* en las escalas de importancia, estado actual, perspectiva y conflicto se trata de dar una puntuación de 1 a 7 a cada medio ("dar nota"), siendo 1 el valor menor y 7 el que representa la mayor importancia. Puede vd. calificar libremente en función de lo que mejor describa su valoración o situación.

* En la última columna (**PRIORIDAD**) se trata de ORDENAR, y, por lo tanto lo que reflejará es el orden o rango de 1 a 8 que le merece a vd. cada medio (y por ello sólo podrá haber un 1 o un 8).

¿ LO HA ENTENDIDO? ... PUES ADELANTE..

MEDIOS: para lograr mis metas me conviene usar o contar con...	A) Importancia	B) Estado actual	C) Perspectivas	D) Conflicto	E) Prioridad
Progresar: tener la posibilidad de ascender.	1 2 3 4 5 6 7 [61] var 176 MED1A	1 2 3 4 5 6 7 [62] var 177 MED1B	1 2 3 4 5 6 7 [63] var 178 MED1C	1 2 3 4 5 6 7 [64] var 179 MED1D	1 2 3 4 5 6 7 8 [65] var 180 PRI1B
Hacer contactos: darme a conocer entre quienes están "en el área", relacionarme con círculos profesionales, etc	1 2 3 4 5 6 7 [66] var 181 MED2A	1 2 3 4 5 6 7 [67] var 182 MED2B	5ª fila 1 2 3 4 5 6 7 [1] var 183 MED2C	1 2 3 4 5 6 7 [2] var 184 MED2D	1 2 3 4 5 6 7 8 [3] var 185 PRI2B
Preparar oposiciones: estudiar una oposición de la oferta pública, o prepararla para el ascenso dentro de la empresa.	1 2 3 4 5 6 7 [4] var 186 MED3A	1 2 3 4 5 6 7 [5] var 187 MED3B	1 2 3 4 5 6 7 [6] var 188 MED3C	1 2 3 4 5 6 7 [7] var 189 MED3D	1 2 3 4 5 6 7 8 [8] var 190 PRI3B
Trabajar por mi cuenta: constituírme como autónomo/a o formar una empresa con colegas.	1 2 3 4 5 6 7 [9] var 191 MED4A	1 2 3 4 5 6 7 [10] var 192 MED4B	1 2 3 4 5 6 7 [11] var 193 MED4C	1 2 3 4 5 6 7 [12] var 194 MED4D	1 2 3 4 5 6 7 8 [13] var 195 PRI4B
Hacer chapuzas: hacer trabajos "a tiempo parcial", aunque supongan empleo sumergido.	1 2 3 4 5 6 7 [14] var 196 MED5A	1 2 3 4 5 6 7 [15] var 197 MED5B	1 2 3 4 5 6 7 [16] var 198 MED5C	1 2 3 4 5 6 7 [17] var 199 MED5D	1 2 3 4 5 6 7 8 [18] var 200 PRI5B
Conseguir experiencia/antigüedad: buscar más práctica, aún en trabajo voluntario o no remunerado, o (para quienes trabajan) esperar o tener más antigüedad	1 2 3 4 5 6 7 [19] var 201 MED6A	1 2 3 4 5 6 7 [20] var 202 MED6B	1 2 3 4 5 6 7 [21] var 203 MED6C	1 2 3 4 5 6 7 [22] var 204 MED6D	1 2 3 4 5 6 7 8 [23] var 205 PRI6B
Buscar empleo sistemáticamente: buscar ofertas de empleo usando todos los medios oportunos.	1 2 3 4 5 6 7 [24] var 206 MED7A	1 2 3 4 5 6 7 [25] var 207 MED7B	1 2 3 4 5 6 7 [26] var 208 MED7C	1 2 3 4 5 6 7 [27] var 209 MED7D	1 2 3 4 5 6 7 8 [28] var 210 PRI7B
Ahorrar: conseguir unos ahorros como capital o reserva.	1 2 3 4 5 6 7 [29] var 211 MED8A	1 2 3 4 5 6 7 [30] var 212 MED8B	1 2 3 4 5 6 7 [31] var 213 MED8C	1 2 3 4 5 6 7 [32] var 214 MED8D	1 2 3 4 5 6 7 8 [33] var 215 PRI8B

" CUESTIONARIO DE ESTILOS EXPLICATIVOS "

ASQ - SELIGMAN (1991) - INSTRUCCIONES

Tómese todo el tiempo que necesite para contestar a cada una de las preguntas siguientes. Completar la prueba lleva unos 15 minutos, más o menos. No hay respuestas acertadas ni equivocadas.

*Lea la descripción de cada una de las situaciones e imagine que realmente le están sucediendo a Vd. Tal vez no haya experimentado nunca alguna de esas situaciones; pero siga adelante de todos modos y haga un círculo en torno a "1" o "0", eligiendo la alternativa que le parezca más probable como "**explicación**" de cada situación. Es posible que no le guste cómo se expresan algunas respuestas, pero no se trata de la opción que les gustaría oír o ver a los demás; elija la respuesta que le parezca más real en su caso.*

Rodee con un círculo una de las dos respuestas de la columna derecha.

1. El proyecto que Vd. dirige ha resultado un éxito.

- | | |
|--|---|
| A. Vigilo de cerca el trabajo de todo el mundo | 1 |
| B. Todo el mundo le dedica tiempo y ganas | 0 |

2. Se reconcilia con su amigo/amiga (pareja/marido/mujer) después de una pelea.

- | | |
|-----------------------------------|---|
| A. Vd le ha perdonado a él o ella | 0 |
| B. Casi siempre me perdona | 1 |

3. Se pierde cuando iba en coche a casa de un/a amigo/a.

- | | |
|---------------------------------------|---|
| A. Me equivoqué en un cruce | 1 |
| B. Mi amigo/a me dio mal la dirección | 0 |

4. Su pareja/amigo/amiga le sorprende con un regalo.

- | | |
|--|---|
| A. Se debe a que (a él o ella) le han subido el sueldo | 0 |
| B. Es porque anoche le invité a una cena muy especial | 1 |

5. Vd. se ha olvidado del cumpleaños de él / de ella.

- | | |
|--|---|
| A. No soy bueno/a para recordar cumpleaños | 1 |
| B. Había otras cosas que me preocupaban | 0 |

6. Un/a admirador/a secreto/a le ha mandado flores.	
A. Vd. le ha resultado atractivo/a	0
B. Les caigo simpático/a a todos/as	1
7. Presenta su candidatura a un puesto y gana.	
A. Dediqué mucho tiempo y energías a la campaña	0
B. Trabajo intensamente en todo lo que hago	1
8. Falta a un compromiso muy importante.	
A. A veces me falla la memoria	1
B. A veces me olvido de consultar la agenda	0
9. Se presenta como candidato/a a un cargo y pierde.	
A. No trabajé lo suficiente en la campaña	1
B. El/la que ganó conocía a más gente	0
10. Asiste a una cena como invitado/a.	
A. Estuve muy simpático/a esa noche	0
B. Soy siempre un/a invitado/a con el que se está bien	1
11. Impide un delito llamando a la policía.	
A. Me llamó la atención un ruido extraño	0
B. En ese momento estaba especialmente alerta	1
12. Estuvo muy bien de salud todo el año.	
A. Salí poco, no estuve cerca de gente enferma	0
B. Comí siempre bien y procuré descansar	1
13. Tiene que pagar una multa al bibliotecario/a por no devolver un libro a tiempo.	
A. Cuando un libro me interesa, me olvido del día en que estoy	1
B. Estuve tan ocupado escribiendo un informe que me olvidé de devolver el libro	0
14. Gana mucho dinero en Bolsa.	
A. Mi agente decidió comprar algunas acciones nuevas	0

B. Mi agente es un/a profesional muy bueno/a	1
15. Gana en una competición de atletismo.	
A. Ese día estuve imbatible	0
B. Me entrené muchísimo	1
16. Le sale mal un examen importante.	
A. No fui tan hábil como otras veces	1
B. No me había preparado bien	0
17. Prepara una comida especial y apenas la prueban.	
A. No cociné del todo bien	1
B. Preparé todo muy de prisa	0
18. Pierde en una prueba deportiva a pesar de haberse preparado durante mucho tiempo.	
A. No tengo grandes condiciones como atleta	1
B. No sirvo para practicar ese deporte	0
19. Se queda sin gasolina en un lugar sin luz.	
A. No comprobé el nivel de gasolina del depósito	1
B. El indicador de gasolina estaba estropeado	0
20. Pierde los estribos discutiendo con un/a amigo/a.	
A. Siempre está sermoneándome	1
B. El/ella estaba de mal humor	0
21. Le multan por no hacer a tiempo la Declaración de la Renta.	
A. Siempre lo he hecho mal	1
B. He estado un poco descuidado este año	0
22. El/ella le rechaza una invitación para salir.	
A. Ese día me sentía muy mal	1
B. Se lo pedí con poca seguridad	0

23. Un ilusionista le invita a subir al escenario para ayudarlo en sus trucos.

- | | |
|---|---|
| A. Estaba sentado/a en el mejor lugar | 0 |
| B. Yo era el/la que daba más muestras de entusiasmo | 1 |

24. Le invitan a bailar una pieza y otra.

- | | |
|--------------------------------|---|
| A. Voy mucho a fiestas | 1 |
| B. Esa noche estaba "en forma" | 0 |

25. Le compra un regalo a otra persona y a él/ella no le gusta.

- | | |
|--|---|
| A. No sé elegir bien los regalos | 1 |
| B. El/ella tiene gustos muy exquisitos | 0 |

26. Lo hace muy bien en una entrevista de selección.

- | | |
|------------------------------------|---|
| A. Siempre he confiado mucho en mí | 1 |
| B. Contesté bien en la entrevista | 0 |

27. Cuenta un chiste y todos/as se ríen.

- | | |
|----------------------------|---|
| A. El chiste era muy bueno | 0 |
| B. Supe hacerlo con gracia | 1 |

28. Su jefe/a le da pocos días para terminar el trabajo, pero usted lo hace a tiempo.

- | | |
|------------------------------|---|
| A. Soy bueno/a en mi trabajo | 0 |
| B. Soy una persona eficiente | 1 |

29. Estos días se ha sentido particularmente cansado/a.

- | | |
|--|---|
| A. No tengo ocasión de descansar nunca | 1 |
| B. Estos días he tenido mucho más trabajo que de costumbre | 0 |

30. Invita a alguien a bailar y le dicen que no.

- | | |
|---------------------------------|---|
| A. No bailo muy bien | 1 |
| B. A él/ella no le gusta bailar | 0 |

31. Salva a una persona que estaba ahogándose.		
A. Conozco una técnica para ayudar al que se atraganta	0	
B. Sé cómo actuar en situaciones críticas	1	
32. Su pareja quiere dejar de verle durante un tiempo		
A. Soy demasiado egoísta	1	
B. No le he dedicado el tiempo necesario	0	
33. Un/a amigo/a dice algo que le molesta		
A. Esa persona dice siempre lo que piensa sin fijarse en los que están a su alrededor		1
B. Mi amigo/a estaba de mal humor y descargó conmigo	0	
34. Su jefe/a le pide consejo.		
A. Soy un experto/a en ese campo	0	
B. Soy bueno/a dando consejos	1	
35. Un/a amigo/a le agradece su compañía en un mal trago.		
A. Me encanta prestar ayuda en esos casos	0	
B. Me preocupo por la gente	1	
36. Lo pasa muy bien con otras personas.		
A. Todos/as eran buena gente	0	
B. Yo estuve amistoso/a	1	
37. Su médico le dice que está bien de salud.		
A. Hago ejercicio a menudo	0	
B. Tengo conciencia de estar bien de salud	1	
38. Su pareja le invita a pasar un fin de semana romántico.		
A. El/ella necesitaba salir unos días	0	
B. A él/ella le gusta explorar situaciones nuevas	1	
39. Su médico/a le dice que está tomando mucho azúcar.		
A. No estoy siguiendo bien la dieta	1	
B. Es inevitable tomar azúcar; está en todas partes	0	

40. Le piden que dirija un proyecto importante.	
A. Acabo de finalizar con éxito algo parecido	0
B. Soy un/a buen/a supervisor/a	1
41. Usted y su pareja discuten mucho.	
A. Ultimamente he estado de mal humor y me he sentido presionado	1
B. El/ella ha estado agresivo/a	0
42. Se cae muchas veces al practicar el esquí.	
A. Esquiar es difícil	1
B. La nieve estaba resbaladiza	0
43. Usted recibe un premio prestigioso.	
A. He resuelto un problema importante	0
B. Yo era el/la mejor empleado/a	1
44. Sus acciones de Bolsa bajan más que nunca.	
A. No conozco nada de cómo está el mercado	1
B. No elegí bien las acciones	0
45. Gana dinero en la "BonoLoto".	
A. Fue pura casualidad	0
B. Elegí el número adecuado	1
46. Ha subido de peso estas vacaciones y ahora no puede adelgazar.	
A. Las dietas no sirven en general	1
B. La dieta que probé no dió resultados	0
47. Está hospitalizado/a y no va a verle nadie.	
A. Cuando estoy enfermo/a soy muy irritable	1
B. Mis amigos no se preocupan mucho por estas cosas	0
48. No le aceptan la tarjeta de crédito en una tienda.	
A. No me manejo bien con las tarjetas de crédito	1
B. A veces se me pasa poner dinero en la cuenta	0

"COMPROBANDO EL OPTIMISMO"
ASQ SELIGMAN (1991)
- DIMENSIONES Y PUNTUACION -

Para conocer cuál es su nivel de optimismo/pesimismo, el análisis se centra en cuatro dimensiones claves. Estas son: *permanencia*, *profundidad*, *esperanza* y *personalización*. A continuación, se expone el significado de los ítems que se corresponden con cada una de las dimensiones. Sólo se mencionan las puntuaciones extremas, de tal manera que Vd. pueda deducir el significado de las puntuaciones intermedias.

PERMANENCIA

"Permanente malo" (PmM). Un suceso negativo podemos atribuirlo a causas "permanentes" (hablar en términos de "siempre" o "nunca"), que indican una personalidad más pesimista, o "temporales/transitorias" que indican una personalidad más optimista.

Si en las siguientes preguntas suma un total de 0 significa que es usted muy optimista (escogió causas más temporales), en cambio si suma 7-8 puntos indica que es muy pesimista (escogió causas más permanentes). Las preguntas son las siguientes: 5, 13, 20, 21, 29, 33, 42 y 46.

"Permanente bueno" (PmB). Y, al contrario, un suceso positivo el optimista lo atribuye a causas permanentes, y en cambio, el pesimista tiende a achacarlo a causas temporarias. Si en las siguientes preguntas alcanza un total de 7-8 puntos puede considerarse muy optimista, y si suma 1-2 puntos muy pesimista. Las preguntas son las siguientes: 2, 10, 14, 15, 24, 26, 38 y 40.

PROFUNDIDAD

"Profundo malo" (PfM). Esta dimensión consta de dos tipos de explicaciones que las personas formulamos ante hechos negativos: explicaciones "universales" (que indican mayor pesimismo) o "específicas" (que indican mayor optimismo).

Si las siguientes preguntas suman un total de 0-1 indica que es usted muy optimista y si el total es de 7-8 implican un pesimismo extremo. Las preguntas son: 8, 16, 17, 18, 22, 32, 44 y 48.

"Profundo bueno" (PfB). Por otra parte, si ante sucesos positivos damos explicaciones universales ello indica mayor optimismo, y mayor pesimismo en el caso de dar explicaciones específicas. Si en las respuestas a los siguientes ítems obtenemos 7-8 indica optimismo y si el resultado es 0-1 pesimismo. Estas son: 6, 7, 28, 31, 34, 35, 37 y 43.

ESPERANZA-DESESPERANZA

Esta dimensión está relacionada con las anteriores. Si ante un fracaso, Vd. tiende a buscar causas permanentes y universales, finalmente se sentirá desesperanzado/a. Si sumamos ($PmM + PfM$) y obtenemos 0-2 puntos, eso indicará que estamos muy esperanzados, sin embargo ante una puntuación de 14-16 nos mostraremos muy desesperanzados.

PERSONALIZACION

"Personalización malo" (PsM). Ante un fracaso las personas que se culpan a sí mismas (internalización) tendrán en general una autoestima baja. Sin embargo, se tendrá una autoestima alta cuando las causas del suceso negativo se atribuyen más bien a las circunstancias (externalización).

Si en las siguientes preguntas obtiene un total de 0-1 tiene una autoestima alta. Si tiene una puntuación de 7-8 se considera que tiene baja autoestima. Las preguntas son: 3, 9, 19, 25, 30, 39, 41 y 47.

"Personalización bueno" (PsB). Si, ante un éxito, se buscan causas internas, eso significa que por lo general se tiene una autoestima alta, y si se atribuye ese éxito a condiciones externas, la autoestima baja será más bien baja. Las preguntas que miden esta dimensión son: 1, 4, 11, 12, 23, 27, 36 y 45. Si se obtiene una suma de 7-8, ese resultado implica que se es una persona muy optimista, en cambio una puntuación de 1-2 indica un pesimismo extremo.

TOTALES

Total M ($PmM + PfM + PsM$) o puntuación de la parte negativa. Si en esta puntuación se encuentra entre 3-6 significa que es muy optimista. En cambio, si su puntuación está por encima de 14 es usted extremadamente pesimista.

Total B ($PmB + PfB + PsB$) o puntuación de la parte positiva. Si en este indicador se halla por encima de 18 puede considerarse muy optimista, en cambio, si no llega a 10 puntos implica que su pesimismo es demasiado extremo.

$(B - M)$, es decir, lo positivo menos lo negativo, nos indicará la puntuación completa. Si en el total $(B - M)$ usted puntúa más de 8 eso significa que es Vd. muy optimista, en cambio si su puntuación es muy baja (0-1), el resultado indicará que su pesimismo es extremo.

ASQ (Seligman, 1991)
CLAVE DE CORRECCION

6ª FILA CODIFICACION EN COIE96

[1] VARIABLE 216- *PMM*

PmM _____

[2] VARIABLE 217 - *PMB*

PmB _____

[3] VARIABLE 218 - *PFM*

PfM _____

[4] VARIABLE 219- *PFB*

PfB _____

DeM _____

[5] VARIABLE 220 - *PSM*

PsM _____

[6] VARIABLE 221 -*PSB*

PsB _____

TOTAL M _____

TOTAL B _____

B - M _____

<p>PROTOCOLOS (2) : MUESTRAS DE 1993-1995² (grupo único, n = 200)</p>
--

² NB.- El protocolo *Resul* se utiliza con idéntico formato en el Seguimiento de las muestras experimental y de control de 1996 y en el de la muestra 1993-95, por lo que omitimos presentarlo de nuevo en este apartado (*cfr. supra*)

TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO/DATOS A.

ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR EN EL TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO NOS GUSTARÍA QUE NOS PROPORCIONARAS ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE HAS TENIDO EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO. ENCONTRARÁS PREGUNTAS "ABIERTAS", EN LAS QUE TENDRÁS QUE ESCRIBIR EN EL RECUADRO QUE SE ENCUENTRA AL LADO O DEBAJO DE LAS MISMAS, Y OTRAS "CERRADAS", EN LAS QUE SE TRATARÁ DE QUE ELIJAS LA OPCIÓN QUE MEJOR DESCRIBE LO QUE HAS HECHO O PIENSAS.

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDICA.....

TU NOMBRE Y APELLIDOS		
TU DIRECCIÓN Y TFNO.		
LA FECHA DE HOY:		
LA LOCALIDAD EN LA QUE HACES EL CURSO		
LA PROVINCIA		
EL CURSO O LOS CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL QUE HAS HECHO [7] VARIABLE 3 -CURSOS	PÚBLICO 1	PRIVADO 2

Tacha la casilla que describa mejor tu situación o experiencia

TU GÉNERO [8] VARIABLE 4 - SEXO	VARÓN 1	MUJER 2
TU EDAD [9,10] VARIABLE 5 - EDAD		
TU ESTADO CIVIL [11] VARIABLE 6 - CIVIL	CASADO/A 1	DIVORCIADO- SEPARADO/A 2
	SOLTERO/A 3	VIUDO/A 4
¿ TIENES HIJOS? [12] VARIABLE 7 - HIJOS	SI. (INDICA LAS EDADES): 1	
	NO 2	
[13] VARIABLE 8 - ESCOLAR	- SIN ESTUDIOS. 1	
	- CERTIFICADO DE ESTUDIOS PRIMARIOS 2	
¿ QUE ESTUDIOS TIENES ?	- GRADUADO ESCOLAR 3	
	- FP1 O BUP SIN TERMINAR 4	
	- FP O BUP COMPLETADOS 5	
	- FP O MODULO 3 6	
	- CARRERA UNIVERSITARIA 7	

[14,15] VARIABLE 9 WORK1	1	ESTUDIABA 1
¿ HAS TRABAJADO ANTES "COBRANDO" (COMO UN TRABAJO RECONOCIDO Y NO PRÁCTICAS O AYUDA A CONOCIDOS)?	NUNCA HE TRABAJADO CON SALARIO REGULAR	ME OCUPABA DE LA CASA 2
		HE BUSCADO PERO NO HE CONSEGUIDO TRABAJO 3
		SÓLO HE TRABAJADO "A COMISIÓN" O "HACIENDO CHAPUZAS" 4
		MENOS DE 6 MESES 1
		2
	HE TRABAJADO "COBRANDO"	DE 1 A 3 AÑOS 3
DE 3 A 5 AÑOS 4		
MÁS DE 5 AÑOS 5		

[16,17] VARIABLE 10 CONTRATO QUÉ TIPO DE CONTRATOS HAS TENIDO?...	NINGUNO. NO HE TRABAJADO NUNCA.	01
	NINGUNO. SIEMPRE HE TRABAJADO SIN CONTRATO.	02
	SIEMPRE HE TRABAJADO COMO AUTÓNOMO/A	03
	SIEMPRE HE TENIDO CONTRATO DE OBRA O SERVICIOS	04
	CONTRATOS LABORALES TEMPORALES	05
	CONTRATO LABORAL INDEFINIDO	06
	HE TENIDO VARIOS TIPOS. NINGUNO INDEFINIDO.	07
	HE TENIDO VARIOS TIPOS. ALGUNO INDEFINIDO	08
	OTROS CASOS	09

EN (POSIBLES) TRABAJOS QUE HAYAS TENIDO ANTES...		
[18] VARIABLE 11 NMPROF		
¿ CUAL ES O HA SIDO TU NIVEL MAYOR EN EL OFICIO O PROFESIÓN QUE TIENES O HAS TENIDO ?	NO TENGO OFICIO ESPECÍFICO. NO HE ESTUDIADO NI TRABAJADO ANTES	1
	SOY O HE SIDO APRENDIZ/A DE	2
	SOY O HE SIDO OFICIAL 3ª O AUXILIAR DE...	3
	SOY O HE SIDO OFICIAL 2ª DE...	4
	SOY O HE SIDO OFICIAL 1ª DE...	5
	SOY O HE SIDO MAESTRO/ENCARGADO-A DE...	6
	SOY O HE SIDO DIPLOMADO/A EN...	7
	SOY LICENCIADO/A EN...	8

[19] VARIABLE 12 SEGURO-A TU SITUACIÓN ACTUAL EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)	1
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN	2
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN	3
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.	4

[20] VARIABLE 13 TIEMPO1A ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAS "DE PARO"?	NO ESTOY EN PARO	1
	LLEVO ENTRE TRES Y SEIS MESES	2
	LLEVO ENTRE SEIS MESES Y UN AÑO	3
	LLEVO MÁS DE UN AÑO	4
	LLEVO ENTRE UNO Y TRES AÑOS	5
	LLEVO MÁS DE TRES AÑOS EN PARO	6
[21,22] VARIABLE 14 RAZON ¿POR QUÉ RAZÓN ESTÁS EN PARO AHORA...?	HASTA AHORA ESTUDIABA.	01
	ANTES ME DEDICABA SÓLO A LA CASA Y FAMILIA	02
	ME DESPEDÍ DEL ÚLTIMO TRABAJO. NO ME CONVENÍA.	03
	ME DESPIDIERON	04
	ACABÓ MI CONTRATO	05
	LA EMPRESA CERRÓ	06
	HUBO REGULACIÓN Y ACEPTÉ	07
	HUBO REGULACIÓN Y "ME TOCO LA CHINA"	08
	NO ESTOY EN PARO. ESTOY TRABAJANDO.	09
[23] VARIABLE 15 PLANT-A A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO TÚ TE PLANTEAS...	COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA	1
	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS	2
	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES	3
[24-31] VARIABLES 16-23 1= SI / 2= NO ¿CÓMO HAS BUSCADO TRABAJO HASTA AHORA? (SEÑALA TODOS LOS MEDIOS QUE HAYAS USADO)	NINGUNO. NO HE BUSCADO	COMO1A
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO	COMO2A
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS	COMO3A
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERÍODICOS	COMO4A
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).	COMO5A
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.	COMO6A
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).	COMO7A
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.	COMO8A

[32] VARIABLE 24 ORGAN-A ¿CÓMO TE ORGANIZAS PARA BUSCAR TRABAJO?	NO HE BUSCADO ANTES. 0				
	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS. 1				
	ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM, COIE O CONOCIDOS 2				
	PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO. 3				
	BUSCO TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA. 4				
	BUSCO TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS. 5				

¿ Cuáles son tus temores a la hora de buscar trabajo?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO [33]VARIABLE 25 TEMOR1A	1	2	3	4	5
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO [34] VARIABLE 26 TEMOR2A	1	2	3	4	5
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO [35] VARIABLE 27 TEMOR3A	1	2	3	4	5
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES [36] VARIABLE 28 TEMOR4A	1	2	3	4	5
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO [37] VARIABLE 29 TEMOR5A	1	2	3	4	5
TENGO POCA FORMACIÓN [38] VARIABLE 30 TEMOR6A	1	2	3	4	5
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN [39] VARIABLE 31 TEMOR7A	1	2	3	4	5
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN [40] VARIABLE 32 TEMOR8A	1	2	3	4	5
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES [41] VARIABLE 33 TEMOR9A	1	2	3	4	5

¿Cuáles son tus "condiciones " (es decir, lo que te importa) a la hora de elegir un trabajo... (INDICA EN CADA ASPECTO CUÁNTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea.. [42] VARIABLE 34 COND1A	1	2	3	4	5
- Cobrar más de 100.000 al mes.. [43] VARIABLE 35 COND2A					
- La gente que trabaje conmigo.. [44] VARIABLE 36 COND3A					
- No tener que aguantar al público.. [45] VARIABLE 37 COND4A					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima.. [46] VARIABLE 38 COND5A					
- Que no sea duro físicamente.. [47] VARIABLE 39 COND6A					
- Tener un horario fijo y bueno.. [48] VARIABLE 40 COND7A					
- Hacer un trabajo "bonito".. [49] VARIABLE 41 COND8A					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro.. [50] VARIABLE 42 COND9A					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo.. [51] VARIABLE 43 COND10A					
- Que esté cerca de donde vivo.. [52] VARIABLE 44 COND11A					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión.. [53] VARIABLE 45 COND12A					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre.. [54] VARIABLE 46 COND13A					
- Que esté bien visto.. [55] VARIABLE 47 COND14A					
- Que sea fácil de conseguir.. [56] VARIABLE 48 COND15A					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANT	REGULA	POCO	NADA

[57] VARIABLE 49 POSIB-A ¿CUÁNTAS POSIBILIDADES CREE QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS	1			
	BASTANTES.	2			
	REGULARES.	3			
	POCAS	4			
	NINGUNA O CASI NINGUNA.	5			
[58] VARIABLE 50 TIEMPO2A ¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.	1			
	DE UN MES A TRES MESES.	2			
	DE TRES A SEIS MESES.	3			
	DE SEIS MESES A UN AÑO.	4			
	UN AÑO O MÁS.	5			
[59] VARIABLE 51 PROYEC-A ¿CUÁLES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS ?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.	1			
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO	2			
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ	3			
	PIENSO ESTUDIAR OTRA CARRERA	4			
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.	5			
CREO QUE EL TALLER ME SERVIRÁ					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL [60] VARIABLE 52 EXPEC1A	1	2	3	4	5
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN [61] VARIABLE 53 EXPEC2A					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO [62] VARIABLE 54 EXPEC3A					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO [63] VARIABLE 55 EXPEC4A					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES [64] VARIABLE 56 EXPEC5A					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS" [65] VARIABLE 57 EXPEC6A					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO. [66] VARIABLE 58 EXPEC7A					

TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO/DATOS B.

DESPUÉS DE TRABAJAR EN EL TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO NOS GUSTARÍA QUE NOS PROPORCIONARAS ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE HAS TENIDO EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO. ENCONTRARÁS PREGUNTAS "ABIERTAS", EN LAS QUE TENDRÁS QUE ESCRIBIR EN EL RECUADRO QUE SE ENCUENTRA AL LADO O DEBAJO DE LAS MISMAS, Y OTRAS "CERRADAS", EN LAS QUE SE TRATARÁ DE QUE ELIJAS LA OPCIÓN QUE MEJOR DESCRIBE LO QUE HAS HECHO O PIENSAS.

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDICA.....

TU NOMBRE Y APELLIDOS	
TU DIRECCIÓN y TFNO.	
LA FECHA DE HOY:	
LA LOCALIDAD EN LA QUE HACES EL CURSO	
LA PROVINCIA	

#CODIFICACION A PARTIR DE 2ª FILA EN BASE DE DATOS COIE93#

Tacha la casilla que describa mejor tu situación o experiencia

2A.FILA [1] VARIABLE 59 SEGURO-B TU SITUACIÓN ACTUAL, EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">4</td> </tr> </table>	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)	1	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN	2	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN	3	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.	4
EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)	1								
EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN	2								
EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN	3								
TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.	4								

[2] VARIABLE 60 PLANT-B A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO TU TE PLANTEARÁS...	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">3</td> </tr> </table>	COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA	1	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS	2	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES	3
COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA	1						
"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS	2						
SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES	3						

[3-10] VARIABLE 61-68 1=SI / 2=NO ¿CÓMO BUSCARÁS TRABAJO A PARTIR DE AHORA? (SEÑALA TODOS LOS MEDIOS QUE USARÁS)	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">NINGUNO. NO HE BUSCADO</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO1B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO2B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO3B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO4B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO5B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO6B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO7B</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">COMO8B</td> </tr> </table>	NINGUNO. NO HE BUSCADO	COMO1B	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO	COMO2B	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS	COMO3B	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS	COMO4B	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).	COMO5B	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.	COMO6B	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).	COMO7B	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.	COMO8B
NINGUNO. NO HE BUSCADO	COMO1B																
APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO	COMO2B																
PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS	COMO3B																
MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS	COMO4B																
MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).	COMO5B																
PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.	COMO6B																
INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).	COMO7B																
APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.	COMO8B																

[11] VARIABLE 69 ORGAN-B ¿CÓMO TE ORGANIZARÁS PARA BUSCAR TRABAJO?	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">ESPERARÉ NOTICIAS DEL INEM, COIE O AMIGOS.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.</td> <td style="text-align: right; padding: 2px 5px;">5</td> </tr> </table>	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.	1	ESPERARÉ NOTICIAS DEL INEM, COIE O AMIGOS.	2	PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO.	3	BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4	BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.	5
NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.	1										
ESPERARÉ NOTICIAS DEL INEM, COIE O AMIGOS.	2										
PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO.	3										
BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.	4										
BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.	5										

¿ Cuales son tus temores a la hora de buscar trabajo?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO [12] VARIABLE 70TEMOR1B	1	2	3	4	5
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO [13] VARIABLE 71TEMOR2B	1	2	3	4	5
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO [14] VARIABLE 72TEMOR3B	1	2	3	4	5
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES [15] VARIABLE 73TEMOR4B	1	2	3	4	5
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO [16] VARIABLE 74TEMOR5B	1	2	3	4	5
TENGO POCA FORMACIÓN [17] VARIABLE 75TEMOR6B	1	2	3	4	5
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN [18] VARIABLE 76TEMOR7B	1	2	3	4	5
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN [19] VARIABLE 77TEMOR8B	1	2	3	4	5
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES [20] VARIABLE 78TEMOR9B	1	2	3	4	5

¿Cuáles son tus "condiciones " (es decir, lo que te importa) a la hora de elegir un trabajo... (INDICA EN CADA ASPECTO CUÁNTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea.. [21] VARIABLE 79 COND1B	1	2	3	4	5
- Cobrar más de 100.000 al mes.. [22] VARIABLE 80 COND2B	1	2	3	4	5
- La gente que trabaje conmigo.. [23] VARIABLE 81 COND3B					
- No tener que aguantar al público.. [24] VARIABLE 82 COND4B					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima.. [25] VARIABLE 83 COND5B					
- Que no sea duro físicamente.. [26] VARIABLE 84 COND6B					
- Tener un horario fijo y bueno.. [27] VARIABLE 85 COND7B					
- Hacer un trabajo "bonito".. [28] VARIABLE 86 COND8B					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro.. [29] VARIABLE 87 COND9B					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo.. [30] VARIABLE 88 COND10B					
- Que esté cerca de donde vivo.. [31] VARIABLE 89 COND11B					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión.. [32] VARIABLE 90 COND12B					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre.. [33] VARIABLE 91 COND13B					
- Que esté bien visto.. [34] VARIABLE 92 COND14B					
- Que sea fácil de conseguir.. [35] VARIABLE 93 COND15B					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

[36] VARIABLE 94 POSIB-B ¿CUÁNTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS.	1
	BASTANTES.	2
	REGULARES.	3
	POCAS	4
	NINGUNA O CASI NINGUNA.	5

[37] VARIABLE 95 TIEMPO2B ¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.	1
	DE UN MES A TRES MESES.	2
	DE TRES A SEIS MESES.	3
	DE SEIS MESES A UN AÑO.	4
	UN AÑO O MÁS.	5

[38] VARIABLE 96 PROYEC-B ¿CUÁLES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS ?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.	1
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO	2
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ	3
	PIENSO ESTUDIAR OTRA CARRERA	4
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.	5

CREO QUE EL TALLER ME HA SERVIDO					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL [39] VARIABLE 97 EXPEC1B	1	2	3	4	5
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN [40] VAR 98 EXPEC2B					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO [41] VARIABLE 99 EXPEC3B					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO [42] VARIABLE 100 EXPEC4B					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES [43] VARIABLE 101 EXPEC5B					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS" [44] VAR 102 EXPEC6B					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO. [45] VAR 103 EXPEC7B					

MUCHAS GRACIAS POR TUS CONTESTACIONES. NOS SERVIRÁN PARA SEGUIR TRABAJANDO CONTIGO PRÓXIMAMENTE.

<p>ANEXO 5</p> <p>CODIFICACION DE VARIABLES</p>

FICHERO DE VARIABLES N° 1
(MUESTRAS de 1996; grupo experimental, n= 133; grupo control, n=133)
(cfr. Anexo 4; pp. 33 y ss.)

N° VARIABLE	N° CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
1	1	AÑO DEL CURSO	6	AÑO
2	2-6	IDENTIFICACION SUJETO	10508	SUJETO
3	7	CENTRO UNIVERSITARIO	1-2/PUB-PRIV	UNIVER
4	8	SEXO	1-H/2-M	SEXO
5	9-10	EDAD	23	EDAD
6	11	ESTADO CIVIL	1,2,3,4	CIVIL
7	12	HIJOS	1,2	HIJOS
8	13-14	TRABAJOS PREVIOS	1.1 A 2.5	WORK1
9	15-16	CONTRATO	01-09	CONTRATO
10	17	NIVEL MAYOR PROFESIO	1-7	NMPROF
11	18	SITUACION ACTUAL	1-4	SEGURO-A
12	19	TIEMPO EN PARO	1-6	TIEMPO1A
13	20-21	RAZONES DE PARO	01-09	RAZON
14	22	TE PLANTEAS...	1-3	PLANT-A
15	23	BUSQUEDA	1-SI,2-NO	COMO1A
16	24	INEM	IDEM	COMO2A
17	25	AMIGOS	IDEM	COMO3A
18	26	PERIODICOS	IDEM	COMO4A
19	27	BOE	IDEM	COMO5A
20	28	AUTOPRESENTACION	IDEM	COMO6A
21	29	BOLSAS DE TRABAJO	IDEM	COMO7A
22	30	AGENCIAS DE COLOCACION	IDEM	COMO8A
		TEMORES		
23	31	COMO TE ORGANIZAS	1-6	ORGAN-A
24	32	CASI NO HAY TRABAJO	1-5	TEMOR1A
25	33	DINERO	1-5	TEMOR2A
26	34	NO SE QUE HACER...	1-5	TEMOR3A
27	35	NO SE HACERLO BIEN..	1-5	TEMOR4A
28	36	EXPERIENCIA	1-5	TEMOR5A
29	37	POCA FORMACION	1-5	TEMOR6A
30	38	DEMASIADO JOVEN	1-5	TEMOR7A
31	39	DEMASIADO MAYOR	1-5	TEMOR8A
32	40	ELIGEN A HOMBRES	1-5	TEMOR9A
		TUS CONDICIONES		
33	41	SEGURO O FIJO	1-5	COND1A
34	42	COBRAR MAS DE...	1-5	COND2A
35	43	LA GENTE	1-5	COND3A
36	44	NO PUBLICO	1-5	COND4A
37	45	TRABAJAR A MI AIRE	1-5	COND5A
38	46	QUE NO SEA DURO	1-5	COND6A
39	47	HORARIO FIJO	1-5	COND7A
40	48	BONITO	1-5	COND8A
41	49	NO TENER QUE PENSAR	1-5	COND9A
42	50	PROGRESAR	1-5	COND10A
43	51	CERCANO	1-5	COND11A
44	52	SUELDO FIJO	1-5	COND12A
45	53	NO CALLE	1-5	COND13A
46	54	BIEN VISTO	1-5	COND14A

47	55	FACIL DE CONSEGUIR	1-5	COND15A
48	56	POSIBILIDADES	1-5	POSIB-A
49	57	CUANTO TIEMPO	1-5	TIEMPO2A

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
50	58	PROYECTOS INMEDIATOS EL CURSO ME SERVIRA...	1-4	PROYEC-A
51	59	MEJORAR MI PREPARACION	1-5	EXPEC1A
52	60	SABER QUE PUEDO BUSCAR	1-5	EXPEC2A
53	61	SABER COMO BUSCAR	1-5	EXPEC3A
54	62	SABER DONDE	1-5	EXPEC4A
55	63	APRENDER SELECCIONES	1-5	EXPEC5A
56	64	QUITAR MIEDOS	1-5	EXPEC6A
57	65	TARDAR MENOS	1-5	EXPEC7A
58	66	TRABAJO RELACIONADO	1-5	RELA_A
59	67	TRABAJO NO RELACIONADO	1-5	NORELA_A
2DA. FILA DATOS A (ITEMS NUEVOS)				
60	1	NOTA	0-3	NOTA
61	2	NIVEL ACADEMICO	1-4	GRADO
62	3-5	CARRERA		CARRERA
63	6	FORMACION REGLADA	1-2/SI-NO	FORMAC
64	7	VINCULADA	1-2/SI-NO	VIN
65	8	NO VINCULADA	1-2/SI-NO	NOVIN
66	9	COMPLEMENTARIA	1-2/SI-NO	COMPLE
67	10	EXPERIENCIA	1-5	EXPER
68	11-12	ESPECIALIDAD 1	VER ANEXO	ESPEC1
69	13	CONTACTOS	1-4	ENCHUFE1
70	14-15	ESPECIALIDAD 2	VER ANEXO	ESPEC2
71	16	CONTACTOS	1-4	ENCHUFE2
72	17-18	ESPECIALIDAD 3	VER ANEXO	ESPEC3
73	19	CONTACTOS	1-4	ENCHUFE3
74	20-21	INGRESOS	1,1-2,5	INGRESOS
75	22	SITUACION ECONOMICA	1-4	ECONOMIA
76	23-24	OCUPACION PADRE-MADRE	1,1-2,6	PADRES
77	25-26	SITUACION ACTUAL PADRE	1,1-1,4	PADRE
78	27-28	SITUACION ACTUAL MADRE	2,1-2,4	MADRE
3RA. FILA DATOS B				
79	1	SITUACION ACTUAL	1-4	SEGURO-B
80	2	A LA HORA DE BUSCAR...	1-3	PLANT-B
COMO HAS BUSCADO TRABAJO				
81	3	NO HE BUSCADO	1-2	COMO1B
82	4	INEM	1-2	COMO2B
83	5	AMIGOS	1-2	COMO3B
84	6	PERIODICOS	1-2	COMO4B
85	7	BOE	1-2	COMO5B
86	8	AUTOPRESENTACION	1-2	COMO6B
87	9	BOLSAS DE TRABAJO	1-2	COMO7B
88	10	AGENCIAS DE COLOCACION	1-2	COMO8B
89	11	COMO TE ORGANIZARAS	1-5	ORGAN-B
TEMORES				
90	12	NO HAY TRABAJO	1-5	TEMOR1B
91	13	NO AGUANTO SIN DINERO	1-5	TEMOR2B
92	14	NO SE QUE HACER...	1-5	TEMOR3B

93	15	NO SE HACERLO BIEN...	1-5	TEMOR4B
94	16	ME FALTA EXPERIENCIA	1-5	TEMOR5B
95	17	POCA FORMACION	1-5	TEMOR6B
96	18	DEMASIDADO JOVEN	1-5	TEMOR7B
97	19	DEMASIADO MAYOR	1-5	TEMOR8B

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
98	20	ELIJEN HOMBRES TUS CONDICIONES	1-5	TEMOR9B
99	21	SEGURO O FIJO	1-5	COND1B
100	22	COBRAR MAS DE 100 MIL	1-5	COND2B
101	23	LA GENTE	1-5	COND3B
102	24	NO PUBLICO	1-5	COND4B
103	25	TRABAJAR A MI AIRE	1-5	COND5B
104	26	QUE NO SEA DURO	1-5	COND6B
105	27	TENER HORARIO FIJO	1-5	COND7B
106	28	QUE SEA BONITO	1-5	COND8B
107	29	NO PENSAR	1-5	COND9B
108	30	PROGRESAR	1-5	COND10B
109	31	CERCANO	1-5	COND11B
110	32	SUELDO FIJO	1-5	COND12B
111	33	NO EN CALLE	1-5	COND13B
112	34	BIEN VISTO	1-5	COND14B
113	35	FACIL DE CONSEGUIR	1-5	COND15B
114	36	CUANTAS POSIBILIDADES	1-5	POSIB-B
115	37	EN CUANTO TIEMPO...	1-5	TIEMPO2B
116	38	PROYECTOS INMEDIATOS EL TALLER ME HA SERVIDO	1-5	PROYEC-B
117	39	MEJORAR MI PREPARACION	1-5	EXPEC1B
118	40	SABER QUE PUEDO BUSCAR	1-5	EXPEC2B
119	41	SABER COMO BUSCARLO	1-5	EXPEC3B
120	42	SABER DONDE BUSCARLO	1-5	EXPEC4B
121	43	APRENDER A HACER BIEN...	1-5	EXPEC5B
122	44	QUITARME MIEDOS	1-5	EXPEC6B
123	45	TARDAR MENOS EN CONSEGUIR	1-5	EXPEC7B
124	46	TRABAJO RELACIONADO	1-5	RELAB
125	47	TRABAJO NO RELACIONADO	1-5	NORELAB

4TA. FILA METAS Y MEDIOS

		METAS PROGRESAR		
126	1	IMPORTANCIA	1-7	META1A
127	2	ESTADO ACTUAL	1-7	META1B
128	3	PERSPECTIVA	1-7	META1C
129	4	CONFLICTO	1-7	META1D
130	5-6	PRIORIDAD 1	1-10	PRI1A
		TENER SEGURIDAD		
131	7	IMPORTANCIA	1-7	META2A
132	8	ESTADO ACTUAL	1-7	META2B
133	9	PERSPECTIVAS	1-7	META2C
134	10	CONFLICTO	1-7	META2D
135	11-12	PRIORIDAD	1-10	PRI2A
		TENER TIEMPO LIBRE		
136	13	IMPORTANCIA	1-7	
META3A				
137	14	ESTADO ACTUAL	1-7	META3B

138	15	PERSPECTIVAS	1-7	META3C
139	16	CONFLICTO	1-7	META3D
140	17-18	PRIORIDAD	1-10	PRI3A
		TRABAJO RELAJADO		
141	19	IMPORTANCIA	1-7	META4A
142	20	ESTADO ACTUAL	1-7	META4B
143	21	PERSPECTIVAS	1-7	META4C
144	22	CONFLICTO	1-7	META4D

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
145	23-24	PRIORIDAD	1-10	PRI4A
		RELACION SOCIAL		
146	25	IMPORTANCIA	1-7	META5A
147	26	ESTADO ACTUAL	1-7	META5B
148	27	PERSPECTIVAS	1-7	META5C
149	28	CONFLICTO	1-7	META5D
150	29-30	PRIORIDAD	1-10	PRI5A
		TRABAJAR EN LO MIO		
151	31	IMPORTANCIA	1-7	META6A
152	32	ESTADO ACTUAL	1-7	META6B
153	33	PERSPECTIVAS	1-7	META6C
154	34	CONFLICTO	1-7	META6D
155	35-36	PRIORIDAD	1-10	PRI6A
		GANAR DINERO		
156	37	IMPORTANCIA	1-7	META7A
157	38	ESTADO ACTUAL	1-7	META7B
158	39	PERSPECTIVA	1-7	META7C
159	40	CONFLICTO	1-7	META7D
160	41-42	PRIORIDAD	1-10	PRI7A
		PAREJA/FAMILIA		
161	43	IMPORTANCIA	1-7	META8A
162	44	ESTADO ACTUAL	1-7	META8B
163	45	PERSPECTIVA	1-7	META8C
164	46	CONFLICTO	1-7	META8D
165	47-48	PRIORIDAD	1-10	PRI8A
		PROPIO DESARROLLO		
166	49	IMPORTANCIA	1-7	META9A
167	50	ESTADO ACTUAL	1-7	META9B
168	51	PERSPECTIVA	1-7	META9C
169	52	CONFLICTO	1-7	META9D
170	53-54	PRIORIDAD	1-10	PRI9A
		HOBBIES		
171	55	IMPORTANCIA	1-7	META10A
172	56	ESTADO ACTUAL	1-7	META10B
173	57	PERSPECTIVA	1-7	META10C
174	58	CONFLICTO	1-7	META10D
175	59-60	PRIORIDAD	1-10	PRI10A
		MEDIOS		
		PREPARARME		
176	61	IMPORTANCIA	1-7	MED1A
177	62	ESTADO ACTUAL	1-7	MED1B
178	63	PERSPECTIVA	1-7	MED1C
179	64	CONFLICTO	1-7	MED1D

180	65	PRIORIDAD HACER CONTACTOS	1-8	PRI1B
181	66	IMPORTANCIA	1-7	MED2A
182	67	ESTADO ACTUAL	1-7	MED2B
5TA. FILA CONTINUACION DE MEDIOS				
183	1	PERSPECTIVA	1-7	MED2C
184	2	CONFLICTO	1-7	MED2D
185	3	PRIORIDAD PREPARAR OPOSICIONES	1-8	PRI2B
186	4	IMPORTANCIA	1-7	MED3A
187	5	ESTADO ACTUAL	1-7	MED3B

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
188	6	PERSPECTIVA	1-7	MED3C
189	7	CONFLICTO	1-7	MED3D
190	8	PRIORIDAD TRABAJAR POR MI CUENTA	1-7	PRI3B
191	9	IMPORTANCIA	1-7	MED4A
192	10	ESTADO ACTUAL	1-7	MED4B
193	11	PERSPECTIVA	1-7	MED4C
194	12	CONFLICTO	1-7	MED4C
195	13	PRIORIDAD HACER CHAPUZAS	1-8	PRI4B
196	14	IMPORTANCIA	1-7	MED5A
197	15	ESTADO ACTUAL	1-7	MED5B
198	16	PERSPECTIVA	1-7	MED5C
199	17	CONFLICTO	1-7	MED5D
200	18	PRIORIDAD CONSEGUIR EXPERIENCIA/ANTIGÜEDAD	1-8	PRI5B
201	19	IMPORTANCIA	1-7	MED6A
202	20	ESTADO ACTUAL	1-7	MED6B
203	21	PERSPECTIVA	1-7	MED6C
204	22	CONFLICTO	1-7	MED6D
205	23	PRIORIDAD BUSCAR EMPLEO SISTEMATICAMENTE	1-8	PRI6B
206	24	IMPORTANCIA	1-7	MED7A
207	25	ESTADO ACTUAL	1-7	MED7B
208	26	PERSPECTIVA	1-7	MED7C
209	27	CONFLICTO	1-7	MED7D
210	28	PRIORIDAD AHORRAR	1-8	PRI7B
211	29	IMPORTANCIA	1-7	MED8A
212	30	ESTADO ACTUAL	1-7	MED8B
213	31	PERSPECTIVA	1-7	MED8C
214	32	CONFLICTO	1-7	MED8D
215	33	PRIORIDAD	1-8	PRI8B
6TA. FILA OPTIMISMO				
216	1	PERMANENTEMENTE MALO	0-8	PMM
217	2	PERMANENTEMENTE BUENO	1-8	PMB
218	3	PROFUNDO MALO	0-8	PFM
219	4	PROFUNDO BUENO	0-8	PFB
220	5	PERSONALIZACION MALA	0-8	PSM
221	6	PERSONALIZACION BUENO	1-8	PSB

7A. FILA RESUL

222	1	HA CONSEGUIDO TRABAJO?	1-SI/2-NO	TRABAJO
223	2	RELACION CON ESTUDIOS	1-3	RELACION
224	3	TIPO CONTRATO	1-8	CONTRA-R
225	4	CATEGORIA EN TRABAJO	1-8	CATEGOR
226	5-6	COMO LO CONSIGUIO	01-09	COMORES
227	7	SEGURO DE DESEMPLEO	1-5	SEGURO-R
228	8	PLANTEAMIENTOS BUSQUEDA	1-4	PLANTE-R
229	9	NINGUNO. NO HE BUSCADO	1-SI/2-NO	COMO1R
230	10	INEM	IDEM	COMO2R
231	11	AMIGOS O CONOCIDOS	IDEM	COMO3R
232	12	PERIODICOS	IDEM	COMO4R
233	13	BOLETINES	IDEM	COMO5R
234	14	AUTOPRESENTACION	IDEM	COMO6R

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
235	15	BOLSAS DE TRABAJO	IDEM	COMO7R
236	16	EMPRESAS EMPLEO TEMPORAL	IDEM	COMO8R
237	17	MEJORAR MI PREPARACION	1-5	EXPEC1R
238	18	BUSCAR CON MI "	IDEM	EXPEC2R
239	19	SABER COMO BUSCAR TRA	IDEM	EXPEC3R
240	20	SABER DONDE BUSCAR TRA	IDEM	EXPEC4R
241	21	HACER BIEN LAS SELECCIO	IDEM	EXPEC5R
242	22	ANIMARME Y QUITARME MIED	IDEM	EXPEC6R
243	23	TARDAR MENOS EN ...	IDEM	EXPEC7R
244	24	CONSEGUIR TRABAJO ACTUAL	IDEM	EXPEC8R
245	25	ORGANIZACION ANTERIOR	0-5	ORGAN1R
246	26	ORGANIZACION ACTUAL	0-5	ORGAN2R
247	27	NO.SOLO BUSCAR TRABAJO	1=SI/2=NO	ACTIV1
248	28	ATENDER FAMILIA...	IDEM	ACTIV2
249	29	NEGOCIOS FAMILIARES...	IDEM	ACTIV3
250	30	TRABAJOS O CHAPUZAS	IDEM	ACTIV4
251	31	ESTOY ESTUDIANDO	IDEM	ACTIV5
252	32	HE ESTADO ESTUDIANDO	IDEM	ACTIV6
253	33	HACIENDO PROYECTO INVEST	IDEM	ACTIV7
254	34	INFORMANDOME SOBRE CURSOS	IDEM	ACTIV8
255	35	HACIENDO LA MILI	IDEM	ACTIV9
256	36	LOGRÉ PRÁCTICAS S/CONTRATO	IDEM	ACTIV10
257	37	TENGO BECA /INVESTIGACION	IDEM	ACTIV11
258	38	OTROS	IDEM	ACTIV12
TIPO ESTUDIOS O FORMACION HASTA AHORA				
259	39	NINGUNO	IDEM	ESTUDIO1
260	40	FALTABA CURSO COMPLETO	IDEM	ESTUDIO2
261	41	FALTABAN ASIGNATURAS	IDEM	ESTUDIO3
262	42	ESTUDIOS DE POSGRADO UNIVER	IDEM	ESTUDIO4
263	43	ESTUDIOS DE POSGRADO NO "	IDEM	ESTUDIO5
264	44	ESTUDIOS "CORTOS" PUBLICOS	IDEM	ESTUDIO6
265	45	ESTUDIOS "CORTOS" PRIVADOS	IDEM	ESTUDIO7
266	46	OPOSICIONES	IDEM	ESTUDIO8
267	47	SITUACION RESPECTO A ESTUD.	1-4	RELACION
268	48	POSIBILIDADES - ESTUDIO	1-4	POSIB1R
TEMORES				

269	49	CASI NO HAY TRABAJO	1-5	TEMOR1R
270	50	NO PUEDO AGUANTAR...	IDEM	TEMOR2R
271	51	NO SE QUE HACER ...	IDEM	TEMOR3R
272	52	SELECCIONES	IDEM	TEMOR4R
273	53	EXPERIENCIA	IDEM	TEMOR5R
274	54	FORMACION	IDEM	TEMOR6R
275	55	DEMASIADO JOVEN	IDEM	TEMOR7R
276	56	DEMASIADO MAYOR	IDEM	TEMOR8R
277	57	ELIJEN A HOMBRES...	IDEM	TEMOR9R

CONDICIONES

278	58	SEGURO O FIJO	1-5	COND1R
279	59	COBRAR MAS DE 100.000	IDEM	COND2R
280	60	LA GENTE QUE TRABAJE CONMIGO	IDEM	COND3R
281	61	NO TENER QUE AGUANTAR...	IDEM	COND4R
282	62	TRABAJAR "A MI AIRE"	IDEM	COND5R
283	63	QUE NO SEA DURO FISICAMENTE	IDEM	COND6R
284	64	TENER UN HORARIO FIJO Y BUENO	IDEM	COND7R
285	65	HACER UN TRABAJO "BONITO"	IDEM	COND8R

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
286	66	NO TENER QUE PENSAR O ...	IDEM	COND9R
287	67	PODER "PROGRESAR"...	IDEM	COND10R
8ª FILA RESUL				
288	1	QUE ESTÉ CERCA DE DONDE VIVO	IDEM	COND11R
289	2	QUE EL SUELDO SEA FIJO Y ...	IDEM	COND12R
290	3	QUE NO SEA EN LA CALLE...	IDEM	COND13R
291	4	QUE ESTÉ BIEN VISTO	IDEM	COND14R
292	5	QUE SEA FÁCIL DE CONSEGUIR	IDEM	COND15R
293	6	POSIBILIDAD DE ENCONTRAR	IDEM	POSIB2R
294	7	CUANTO TIEMPO ESPERAS...	IDEM	TIEMPO-R
295	8	PROYECTOS INMEDIATOS	1-4	PROYECR
296	9	ENCONTRAR DE LO MIO	1-5	RELA-R
297	10	ENCONTRAR PERO NO DE LO MIO	1-5	NORELA-R

* * *

Posición de las variables 1 a 221 en los Protocolos de Recogida de Datos

(cfr. Anexo 4; pp. 33 y ss.)

Protocolos	nº de variable y nº de casilla / línea	pág de referencia, en el protocolo
DatosA 1ª y 2ª línea fichero datos (NB. las variables se distribuyen en el protocolo DatosA en tres bloques no consecutivos)	variables 1, <i>año</i> , a 7, <i>hijos</i> (casillas 1 a 12/1ª lín.) ¹	1 y 2
	8, <i>work1</i> , a 59, <i>norela_A</i> (13-67 /1ª)	7 a 13
	60, <i>nota</i> , a 78, <i>madre</i> (1/2ª l. a 28/2ª l.)	2 a 7
datosB 2ª línea	79 <i>seguro_b</i> a 125 <i>norelab</i> (1/3ª a 47/3ª línea)	2 a 6 DatosB - todo seguido -
Edeca 4ª y 5ª líneas	Edeca "metas" 126 <i>meta1A</i> a 175 <i>pri10A</i> (1/4ª a 59 y 60/4ª línea)	Hoja Edeca "metas"
	Edeca "medios" 176 <i>med1A</i> a 215 <i>pri8B</i> (61/4ª a 33/5ª línea)	Hoja Edeca "medios"
ASQ Seligman 6ª línea	216 <i>PMM</i> a 221 <i>PSB</i> (1 a 6/6ª línea)	Hoja "Clave corrección"
Resul (líneas 7ª y 8ª)	Variables 222 a 297 (1/7ª a 10/8ª línea)	Ver cuadro siguiente

1.- Clave: 1 a 7 = nº(s) de la(s) variable(s) en la codificación del fichero de datos; *año* = nombre de la variable; (entre paréntesis: *casillas 1 a 12* = casillas que esas variables ocupan en el fichero de datos; /1ª línea = línea de codificación.

Posición de las variables 222 a 297 en RESUL (T3)

(cfr. Anexo 4; pp. 54 y ss.)

nº de la variable	contenido	página de referencia
=	Variables identificadoras - cfr Datos A	(ver datos A)
222 Trabajo (1/7ª línea) (Items reservados a quienes trabajan) 223 Relacion 224 Contra-R 225 Categor 226 Comores 227 Seguro-R (7/7ª)	Sobre situación o estatus laboral . logro de trabajo (status laboral) . vinculación a estudios . tipo contrato . nivel laboral o categoría . sistema búsqueda "exitoso" . seguro desempleo	pp 2 y 3 protocolo Resul
(reservados a quienes no tienen trabajo o siguen buscándolo) 228 Plante-R (8/7ª) 229-236 Como1R-8R 237-244 Expec1R a Expec8R, (17-24/7ª I)	Sobre utilización métodos de búsqueda . planteamientos búsqueda (dirección) . métodos usados entre T2 y T3 . valoración utilidad del Taller, desde T3	pp. 3 y 4 Resul <i>(ver Tabla de Correspondencias con DatosA y DatosB)</i>
(idem) 245 Organ1R (25/7ª) 246 Organ2R (26/7ª) 258 Activ12R(38/7ª)	Sobre organización del tiempo . organización de la búsqueda (hasta T3) . organización de la búsqueda (desde T3) . otras actividades en paralelo (casa, estudio...)	p. 5 Resul
(idem) 259 Estudio1 (39/7ª) a 266 Estudio8 (46/7ª) 267 Relación (47/7ª) 268 Posib1R (48/7ª)	Tipo de estudios y preparación seguida - en el intervalo Taller-Seguimiento (T2-T3) Implicación o carga horaria de esa preparación Posibilidades que le ven a esos estudios o preparación (realizados entre T2 y T3).	pp. 6 y 7 Resul

(Sigue)

Posición de las variables 222 a 297 en RESUL (T3) (cont.)
(cfr. Anexo 4; pp. 54 y ss.)

n° de variable	contenidos	página de referencia
(Si no tiene trabajo...)	Planteamientos y Perspectivas	
269 a 277 Temor1R a Temor8R	. temores en relación con la búsqueda	p.7
278 a 292 Cond1R a Cond15R	. exigencias o condiciones frente al trabajo	p.8
293 Posib2R	. posibilidad percibida logro de empleo	p.9
294 TiempoR	. demora estimada en el logro de empleo	p.9
295 ProyecR (8/8*)	. proyectos inmediatos	p.9
(Para todos los sujetos, tengan o no trabajo)	Centralidad o Valencia positiva del trabajo/empleo	
296 Rela-R	. importancia de lograr trabajo, vinculado carrera	p.9
297 Norela-R (10/8*)	. idem, en general	

Correspondencias entre variables afines, datosA (T1) / datosB (T2) / Resul (T3)

datosA	datosB	Resul	Contenido
11 SeguroA (casilla 18 / 1ª línea) ² pág 8 de DatosA	79 SeguroB (1 / 3ª línea) pág 2 de DatosB	227 SeguroR (7/7ª) pág 3 de RESUL	Situación en cuanto al seguro de desempleo
14 Plant A (22 / 1ª línea) pág 9	80 Plant B (2 / 3ª línea) pág 2	228 PlanteR (8/7ª) pág 3	Planteamientos a la hora de buscar trabajo (amplitud vs. restricción)
15 a 22 Com1 A a Com8 A (23 a 30 / 1ª línea) pág 9	81 a 88 Com1 B a Com8 B (3 a 10 / 3ª línea) pág 2	229 a 236 Com1R a Com8R (9 a 16 / 7ª línea) pág 4	Métodos de búsqueda usados / que se usarán
23 Organ A (31 / 1ª línea) p. 10	89 Organ B (11 / 3ª línea) p. 3	245 Organ1R;246 Organ2R* (25 y 26/ 7ª) pág 5	Organización de la búsqueda (intensidad o esfuerzo de búsqu.)
24 a 32 Temor1 A a Temor9 A (32 a 40 / 1ª línea) pág 10	90 a 98 Temor1 B a Temor9 B (12 a 20 / 3ª línea) pág 3	269 a 277 Temor1R a Temor9R (49 a 57 / 7ª línea) pág 7	Temores en relación con la búsqueda
33 a 47 Cond1 A a Cond15 A (41 a 55 / 1ª línea) pág 11	99 a 113 Cond1 B a Cond15 B (21 a 35 / 3ª línea) pág 4	278 a 292 Cond1R a Cond15R (58/7ª a 5 / 8ª línea) pág 8	Exigencias y condiciones frente al trabajo
48 Posib A (56 / 1ª línea) p. 12	114 Posib B (36 / 3ª línea) p. 5	293 Posib 2R (6 / 8ª línea) p. 9	Probabilidad subjetiva logro de empleo
49 Tiempo2 A (57 / 1ª línea) p. 12	115 Tiempo2 B (37 / 3ª línea) p. 5	294 Tiempo R (7 / 8ª línea) p. 9	Tiempo estimado logro de empleo
51 a 57 Expec1A a Expec7A (59 a 65 / 1ª línea) pág 12	117 a 123 Expec1B-Expec7B (39 a 45 / 3ª línea) pág 5	237 a 244 Expec1R a Expec8R (**) (17 a 24 / 7ª línea) pág 4	Utilidad percibida del Taller antes / después del mismo
58 Rela_A (66 / 1ª línea) p. 13	124 RelaB (46 / 3ª línea) p. 6	296 RelaR (9 / 8ª línea) p. 9	Valor del trabajo (áreas relacionadas con los estudios)
59 Norela_A (67 / 1ª línea) p. 13	125 NorelaB (47 / 3ª línea) p. 6	297 NorelaR (10 / 8ª línea) p. 9	Valor del trabajo (áreas no relacionadas con los estudios)

(*) Nota a RESUL 245: Cómo se organizó antes del seguimiento; a RESUL 246: cómo se organizará a partir de esa fecha.

(**) Nota a RESUL 244: Expec8R (utilidad) "para conseguir el trabajo tengo ahora" no está incluido en DatosA ni DatosB.

² Clave.- 11 = nº de orden de la variable en nuestro análisis de datos; Seguro A = nombre de la variable; (18) = nº de casilla que ocupa esa variable en el fichero de datos; 1ª l. = nº de línea en idem.; pág (p) = nº de página en el protocolo correspondiente.

INDICE DE VARIABLES N° 2
(MUESTRA 1993-1995; n= 200)
(cfr. Anexo 4; pp. 77 y ss.)

N° VARIABLE	N° CASILLA	CONCEPTO	CODIGOS	VARIABLE
1	1	AÑO DEL CURSO	6	AÑO
2	2-6	IDENTIFICACION SUJETO	10508	SUJETO
3	7	CURSOS PREVIOS	1-2/PUB-PRIV	UNIVER
4	8	SEXO	1-H/2-M	SEXO
5	9-10	EDAD	23	EDAD
6	11	ESTADO CIVIL	1,2,3,4	CIVIL
7	12	HIJOS	1,2	HIJOS
8	13	ESCOLARIDAD	1 A 7	ESCOLAR
9	14-15	TRABAJO PREVIOS	1.1 A 2.5	WORK1
10	16-17	CONTRATO	01-09	
CONTRATO				
11	18	NIVEL MAYOR PROFESIO	1-7	NMPROF
12	19	SITUACION ACTUAL	1-4	
SEGURO-A				
13	20	TIEMPO EN PARO	1-6	TIEMPO1A
14	21-22	RAZONES DE PARO	01-09	RAZON
15	23	TE PLANTEAS...	1-3	PLANT-A
16	24	BUSQUEDA	1-SI,2-NO	COMO1A
17	25	INEM	IDEM	COMO2A
18	26	AMIGOS	IDEM	COMO3A
19	27	PERIODICOS	IDEM	COMO4A
20	28	BOE	IDEM	COMO5A
21	29	AUTOPRESENTACION	IDEM	COMO6A
22	30	BOLSAS DE TRABAJO	IDEM	COMO7A
23	31	AGENCIAS DE COLOCACION	IDEM	COMO8A
TEMORES				
24	32	COMO TE ORGANIZAS	1-6	ORGAN-A
25	33	CASI NO HAY TRABAJO	1-5	TEMOR1A
26	34	DINERO	1-5	TEMOR2A
27	35	NO SE QUE HACER...	1-5	TEMOR3A
28	36	NO SE HACERLO BIEN..	1-5	TEMOR4A
29	37	EXPERIENCIA	1-5	TEMOR5A
30	38	POCA FORMACION	1-5	TEMOR6A
31	39	DEMASIADO JOVEN	1-5	TEMOR7A
32	40	DEMASIADO MAYOR	1-5	TEMOR8A
33	41	ELIJEN A HOMBRES	1-5	TEMOR9A
TUS CONDICIONES				
34	42	SEGURO O FIJO	1-5	COND1A
35	43	COBRAR MAS DE...	1-5	COND2A
36	44	LA GENTE	1-5	COND3A
37	45	NO PUBLICO	1-5	COND4A
38	46	TRABAJAR A MI AIRE	1-5	COND5A
39	47	QUE NO SEA DURO	1-5	COND6A
40	48	HORARIO FIJO	1-5	COND7A
41	49	BONITO	1-5	COND8A
42	50	NO TENER Q PENSAR	1-5	COND9A
43	51	PROGRESAR	1-5	COND10A
44	52	CERCANO	1-5	COND11A
45	53	SUELDO FIJO	1-5	COND12A

46	54	NO CALLE	1-5	COND13A
47	55	BIEN VISTO	1-5	COND14A
48	56	FACIL DE CONSEGUIR	1-5	COND15A
49	57	POSIBILIDADES	1-5	POSIB-A
50	58	CUANTO TIEMPO	1-5	TIEMPO2A

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
51	59	PROYECTOS INMEDIATOS EL CURSO ME SERVIRA...	1-4	PROYEC-A
52	60	MEJORAR MI PREPARACION	1-5	EXPEC1A
53	61	SABER QUE PUEDO BUSCAR	1-5	EXPEC2A
54	62	SABER COMO BUSCAR	1-5	EXPEC3A
55	63	SABER DONDE	1-5	EXPEC4A
56	64	APRENDER SELECCIONES	1-5	EXPEC5A
57	65	QUITAR MIEDOS	1-5	EXPEC6A
58	66	TARDAR MENOS	1-5	EXPEC7A
2DA. FILA DATOS B				
59	1	SITUACION ACTUAL	1-4	
SEGURO-B				
60	2	A LA HORA DE BUSCAR... COMO HAS BUSCADO TRABAJO	1-3	PLANT-B
61	3	NO HE BUSCADO	1-2	COMO1B
62	4	INEM	1-2	COMO2B
63	5	AMIGOS	1-2	COMO3B
64	6	PERIODICOS	1-2	COMO4B
65	7	BOE	1-2	COMO5B
66	8	AUTOPRESENTACION	1-2	COMO6B
67	9	BOLSAS DE TRABAJO	1-2	COMO7B
68	10	AGENCIAS DE COLOCACION	1-2	COMO8B
69	11	COMO TE ORGANIZARAS TEMORES	1-5	ORGAN-B
70	12	NO HAY TRABAJO	1-5	TEMOR1B
71	13	NO AGUANTO SIN DINERO	1-5	TEMOR2B
72	14	NO SE QUE HACER...	1-5	TEMOR3B
73	15	NO SE HACERLO BIEN...	1-5	TEMOR4B
74	16	ME FALTA EXPERIENCIA	1-5	TEMOR5B
75	17	POCA FORMACION	1-5	TEMOR6B
76	18	DEMASIDADO JOVEN	1-5	TEMOR7B
77	19	DEMASIADO MAYOR	1-5	TEMOR8B

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE	
78	20	ELIJEN HOMBRES	1-5	TEMOR9B	
		TUS CONDICIONES			
79	21	SEGURO O FIJO	1-5	COND1B	
80	22	COBRAR MAS DE 100 MIL	1-5	COND2B	
81	23	LA GENTE	1-5	COND3B	
82	24	NO PUBLICO	1-5	COND4B	
83	25	TRABAJAR A MI AIRE	1-5	COND5B	
84	26	QUE NO SEA DURO	1-5	COND6B	
85	27	TENER HORARIO FIJO	1-5	COND7B	
86	28	QUE SEA BONITO	1-5	COND8B	
87	29	NO PENSAR	1-5	COND9B	
88	30	PROGRESAR	1-5	COND10B	
89	31	CERCANO	1-5	COND11B	
90	32	SUELDO FIJO	1-5	COND12B	
91	33	NO EN CALLE	1-5	COND13B	
92	34	BIEN VISTO	1-5	COND14B	
93	35	FACIL DE CONSEGUIR	1-5	COND15B	
94	36	CUANTAS POSIBILIDADES	1-5	POSIB-B	
95	37	EN CUANTO TIEMPO...	1-5	TIEMPO2B	
96	38	PROYECTOS INMEDIATOS	1-5	PROYEC-B	
		EL TALLER ME HA SERVIDO			
97	39	MEJORAR MI PREPARACION	1-5	EXPEC1B	
98	40	SABER QUE PUEDO BUSCAR	1-5	EXPEC2B	
99	41	SABER COMO BUSCARLO	1-5	EXPEC3B	
100	42	SABER DONDE BUSCARLO	1-5	EXPEC4B	
101	43	APRENDER A HACER BIEN...	1-5	EXPEC5B	
102	44	QUITARME MIEDOS	1-5	EXPEC6B	
103	45	TARDAR MENOS EN CONSEGUIR	1-5	EXPEC7B	
3ª FILA RESUL					
	104	1	HA CONSEGUIDO TRABAJO?	S-SI/2-NO	TRABAJO
	105	2	RELACION CON ESTUDIOS	1-3	RELACION
	106	3	TIPO CONTRATO	1-7	CONTRA-R
	107	4	CATEGORIA EN TRABAJO	1-8	CATEGOR
	108	5-6	COMO LO CONSIGUIO	01-09	COMORES
	109	7	SEGURO DE DESEMPLEO	1-5	SEGURO-
R	110	8	PLANTEAMIENTOS BUSQUEDA	1-4	PLANTE-R
	111	9	NINGUNO. NO HE BUSCADO	1-SI/2-NO	COMO1R
	112	10	INEM	IDEM	COMO2R
	113	11	AMIGOS O CONOCIDOS	IDEM	COMO3R
	114	12	PERIODICOS	IDEM	COMO4R
	115	13	BOLETINES	IDEM	COMO5R
	116	14	AUTOPRESENTACION	IDEM	COMO6R
	117	15	BOLSAS DE TRABAJO	IDEM	COMO7R
	118	16	EMPRESAS EMPLEO TEMPORAL	IDEM	COMO8R
	119	17	MEJORAR MI PREPARACION	1-5	EXPEC1R
	120	18	BUSCAR CON MI "	IDEM	EXPEC2R
	121	19	SABER COMO BUSCAR TRA	IDEM	EXPEC3R
	122	20	SABER DONDE BUSCAR TRA	IDEM	EXPEC4R
	123	21	HACER BIEN LAS SELECCIO	IDEM	EXPEC5R

124	22	ANIMARME Y QUITARME MIED	IDEM	EXPEC6R
125	23	TARDAR MENOS EN ...	IDEM	EXPEC7R
126	24	CONSEGUIR TRABAJO ACTUAL	IDEM	EXPEC8R
127	25	ORGANIZACION ANTERIOR	0-5	ORGAN1R
128	26	ORGANIZACION ACTUAL	0-5	ORGAN2R

Nº VARIABLE	Nº CASILLA	CONTENIDO	CODIGOS	VARIABLE
129	27	NO.SOLO BUSCAR TRABAJO	1=SI/2=NO	ACTIV1
130	28	ATENDER FAMILIA...	IDEM	ACTIV2
131	29	NEGOCIOS FAMILIARES...	IDEM	ACTIV3
132	30	TRABAJOS O CHAPUZAS	IDEM	ACTIV4
133	31	ESTOY ESTUDIANDO	IDEM	ACTIV5
134	32	HE ESTADO ESTUDIANDO	IDEM	ACTIV6
135	33	HACIENDO PROYECTO INVEST.	IDEM	ACTIV7
136	34	INFORMANDOME SOBRE CURSOS	IDEM	ACTIV8
137	35	HACIENDO LA MILI	IDEM	ACTIV9
138	36	LOGRÉ PRÁCTICAS S/CONTRATO	IDEM	ACTIV10
139	37	TENGO BECA /INVESTIGACION	IDEM	ACTIV11
140	38	OTROS	IDEM	ACTIV12
TIPO ESTUDIOS O FORMACION HASTA AHORA				
141	39	NINGUNO. NO HE HECHO CURSOS	IDEM	ESTUDIO1
142	40	FALTABA CURSO COMPLETO	IDEM	ESTUDIO2
143	41	FALTABAN ASIGNATURAS	IDEM	ESTUDIO3
144	42	ESTUDIOS DE POSGRADO UNIVER	IDEM	ESTUDIO4
145	43	ESTUDIOS DE POSGRADO NO "	IDEM	ESTUDIO5
146	44	ESTUDIOS "CORTOS" PUBLICOS	IDEM	ESTUDIO6
147	45	ESTUDIOS "CORTOS" PRIVADOS	IDEM	ESTUDIO7
148	46	OPOSICIONES	IDEM	ESTUDIO8
149	47	SITUACION RESPECTO A ESTUD.	IDEM	RELACION
150	48	POSIBILIDADES - ESTUDIO	IDEM	POSIB1R
TEMORES				
151	49	CASI NO HAY TRABAJO	1-5	TEMOR1R
152	50	NO PUEDO AGUANTAR...	IDEM	TEMOR2R
153	51	NO SE QUE HACER ...	IDEM	TEMOR3R
154	52	SELECCIONES	IDEM	TEMOR4R
155	53	EXPERIENCIA	IDEM	TEMOR5R
156	54	FORMACION	IDEM	TEMOR6R
157	55	DEMASIADO JOVEN	IDEM	TEMOR7R
158	56	DEMASIADO MAYOR	IDEM	TEMOR8R
159	57	ELIJEN A HOMBRES...	IDEM	TEMOR9R
CONDICIONES				
160	58	SEGURO O FIJO	1-5	COND1R
161	59	COBRAR MAS DE 100.000	IDEM	COND2R
162	60	LA GENTE QUE TRABAJE CONMIGO	IDEM	COND3R
163	61	NO TENER QUE AGUANTAR...	IDEM	COND4R
164	62	TRABAJAR A "MI AIRE"	IDEM	COND5R
165	63	QUE NO SEA DURO FISICAMENTE	IDEM	COND6R
166	64	TENER UN HORARIO FIJO Y BUENO	IDEM	COND7R
167	65	HACER UN TRABAJO "BONITO"	IDEM	COND8R
168	66	NO TENER QUE PENSAR O ...	IDEM	COND9R

4ª FILA RESULT

169	1	PODER "PROGRESAR"...	IDEM	COND10R
170	2	QUE ESTÉ CERCA DE DONDE VIVO	IDEM	COND11R
171	3	QUE EL SUELDO SEA FIJO Y ...	IDEM	COND12R
172	4	QUE NO SEA EN LA CALLE...	IDEM	COND13R
173	5	QUE ESTÉ BIEN VISTO	IDEM	COND14R
174	6	QUE SEA FÁCIL DE CONSEGUIR	IDEM	COND15R
175	7	POSIBILIDAD DE ENCONTRAR	IDEM	POSIB2R
176	8	CUANTO TIEMPO ESPERAS...	IDEM	TIEMPO-R
177	9	PROYECTOS INMEDIATOS	1-4	PROYECR
178	10	ENCONTRAR DE LO MIO	1-5	RELA-R
179	11	ENCONTRAR PERO NO DE LO MIO	1-5	NORELA-R

* * *

ANEXO 6
GRAFICAS DE RESULTADOS

GRAFICAS DE RESULTADOS¹

EVOLUCION T1-T3 DE ALGUNAS VARIABLES ASOCIADAS A LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Anexo 6.1. GRUPO EXPERIMENTAL. AMBOS GENEROS

Figuras 1 a 8

Anexo 6.2. GRUPO EXPERIMENTAL. DIFERENCIAS POR GENERO

Figuras 9 a 23

Contenidos principales:

- CONDICIONES O EXIGENCIAS FRENTE AL TRABAJO
- TEMORES FRENTE A LA BUSQUEDA DE EMPLEO/AL TRABAJO
- EXPECTATIVAS DE RESULTADOS (POSIBILIDADES)
- CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL *EMPLEO*

* * *

1

N.B. En este *Anexo 6* se ofrece un resumen gráfico de la evolución T1-T3 de algunas variables donde las diferencias entre el Grupo Experimental y el Grupo de Control han sido más llamativas. Los datos representados en estas Figuras se refieren únicamente al Grupo Experimental y corresponden al estudio exploratorio que se describe en la Segunda Parte de este trabajo (*vid.* Tomo 1º). Para una información más exhaustiva sobre estos resultados y otros datos comparativos de ambos grupos se recomienda consultar esta Segunda Parte (pp. 111 y ss.), así como el *Anexo 7, Datos estadísticos*, más abajo.

Anexo 6.1.

GRUPO EXPERIMENTAL. AMBOS GENEROS

**EVOLUCION 71-73 DE ALGUNAS VARIABLES
ASOCIADAS A LA BUSQUEDA DE EMPLEO**

(Figuras 1 a 8)

Condiciones o Exigencias (1)

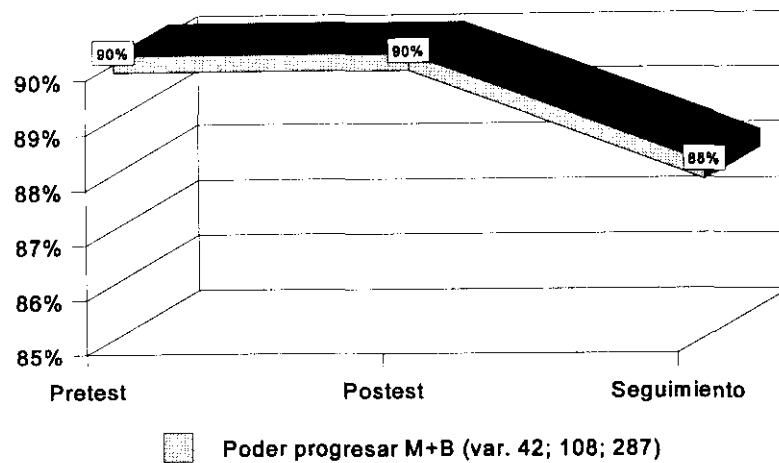


Figura 1.-Condiciones que se expresan respecto al trabajo en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante* en este ítem).

Condiciones o Exigencias (2)

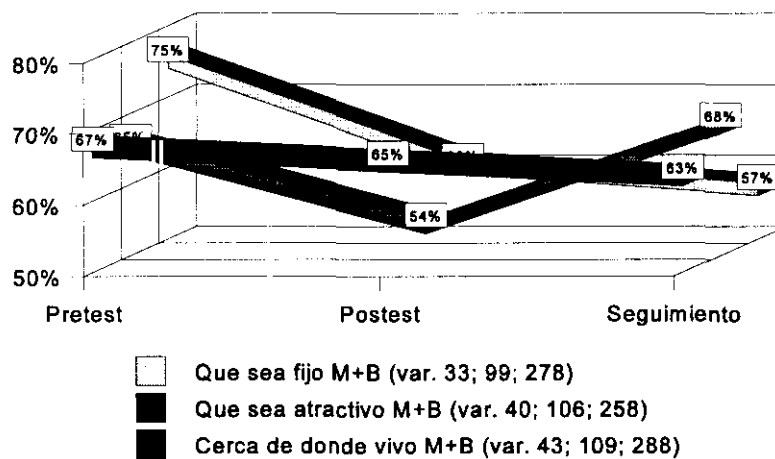
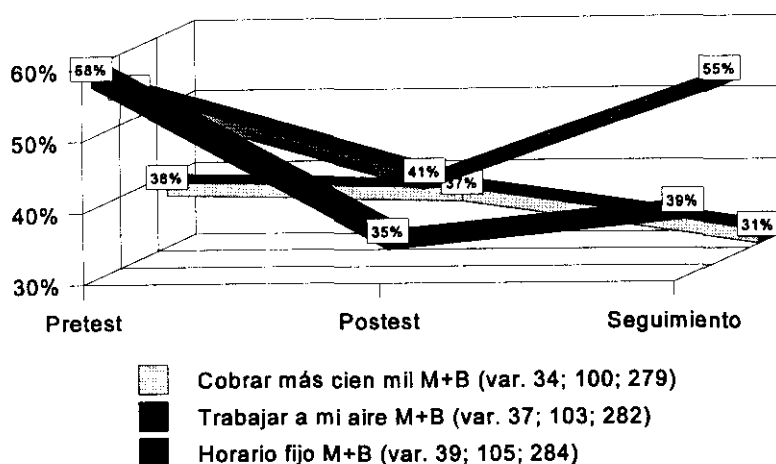


Figura 2.-Condiciones que se expresan respecto al trabajo en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

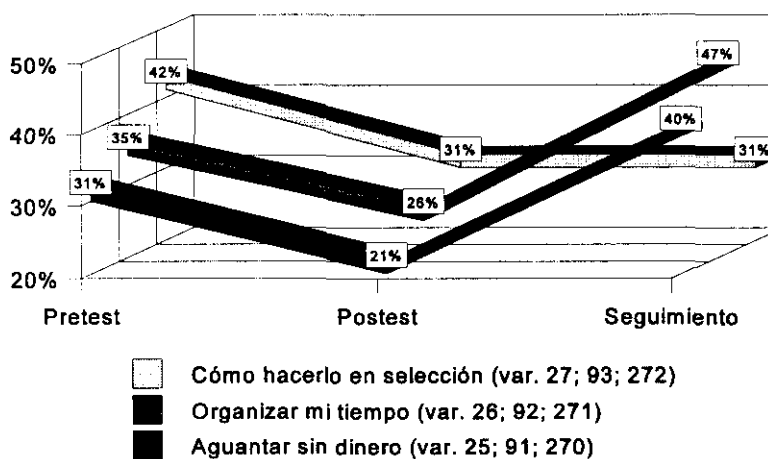
Condiciones o Exigencias (3)



T1\graph2\condic3 C:\office\prw\in\archivos\condic3

Figura 3.-Condiciones que se expresan respecto al trabajo en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

Temores expresados (1)



T1\graph2\temor1

Figura 4.- Temores expresados por los participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1 + 2) en cada momento.

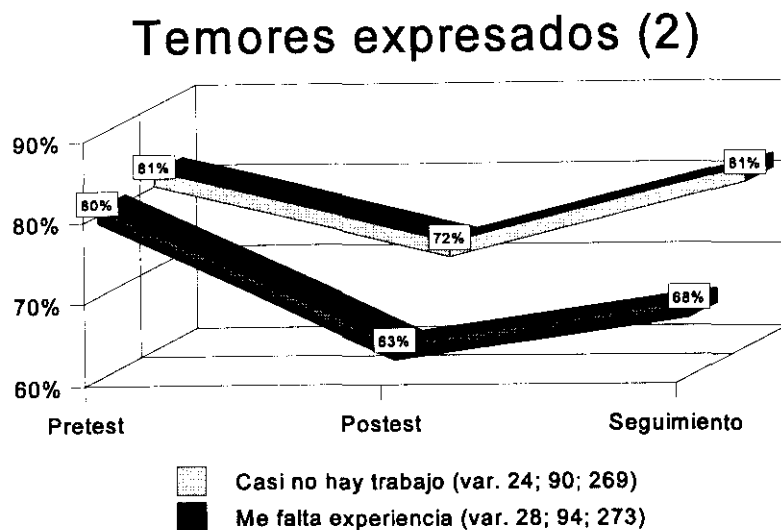


Figura 5.-Temores expresados por los participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1 + 2) en cada momento.

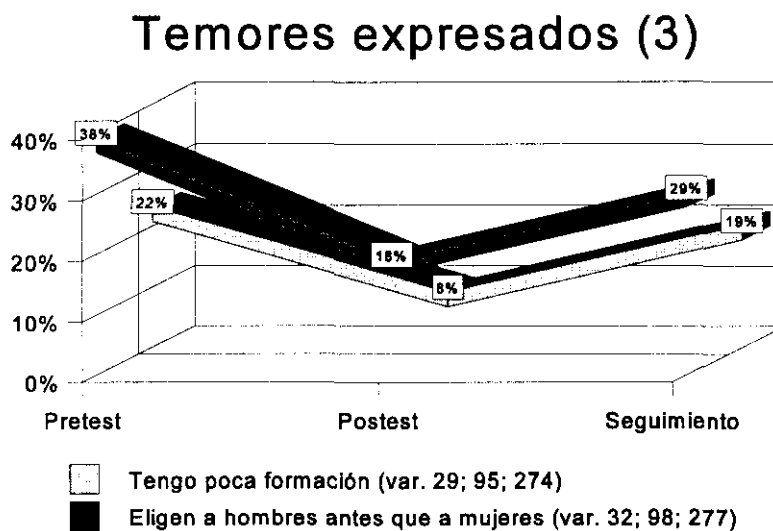
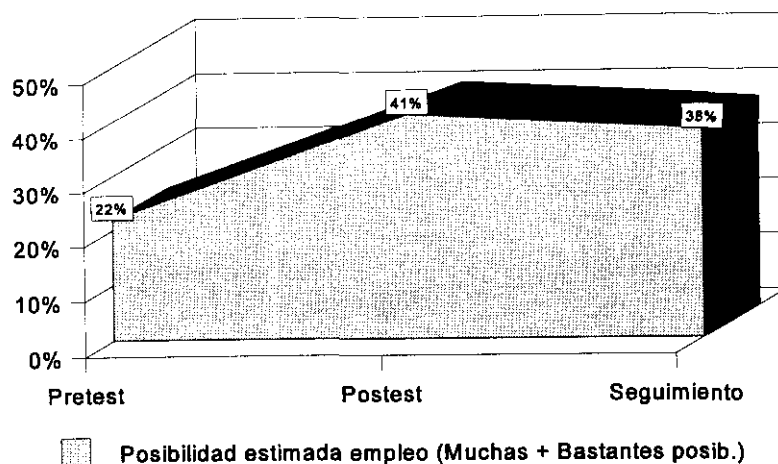


Figura 6.-Temores expresados por los participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1 + 2) en cada momento.

Posibilidades de empleo 2T96

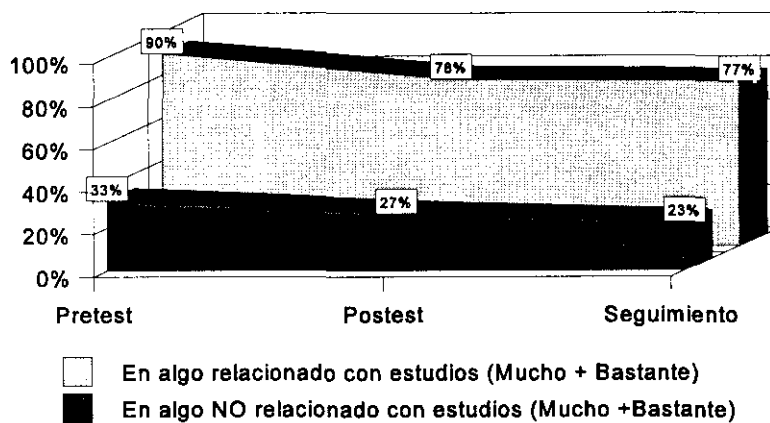


T:\graph2\posib C:\office\prw\archivos\posib.bis

Figura 7.- Expectativas de encontrar empleo en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento del 4T96 (Porcentaje de sujetos que en cada momento ver *Muchas posibilidades* o *Bastantes posibilidades*).

Importancia del trabajo en 2T96

(Valoración de encontrar empleo pronto...)



T:\graph2\valencia C:\office\prw\archivos\valencia.bis

Figura 8.- Importancia que se concede a encontrar trabajo pronto (a) en algo *relacionado* con los estudios que se cursan y (b) en algo *no relacionado*, en el Pretest, Posttest y Seguimiento. Los porcentajes se refieren a la suma de sujetos que contestan *Me importa mucho* y de quienes contestan *Me importa bastante*.

Anexo 6.2.

GRUPO EXPERIMENTAL. DIFERENCIAS ENTRE GENEROS (v/m)

**EVOLUCION T1-T3 DE ALGUNAS VARIABLES
ASOCIADAS A LA BUSQUEDA DE EMPLEO**

(Figuras 1 a 8)

Condiciones o exigencias (V-M)

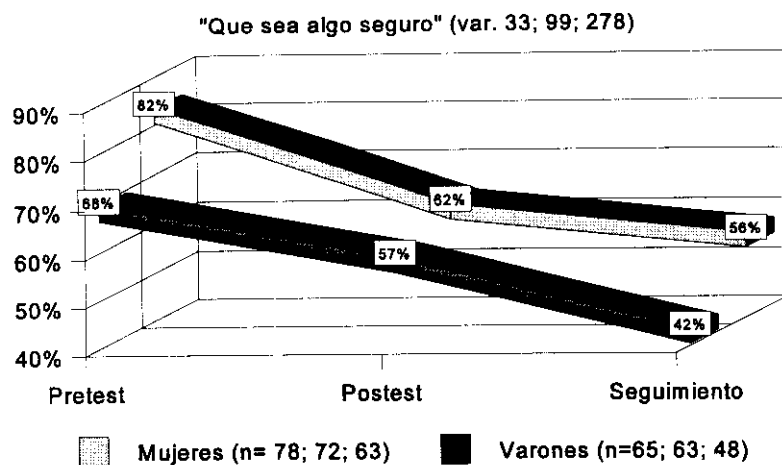


Figura 9.- Condiciones que expresan las mujeres y los varones respecto al trabajo, en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

Condiciones o exigencias (V-M)

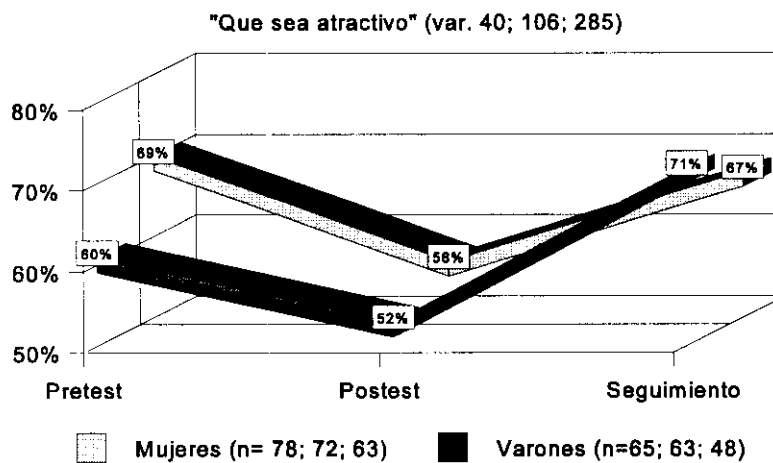


Figura 10.- Condiciones que expresan las mujeres y los varones respecto al trabajo, en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

Condiciones o exigencias (V-M)

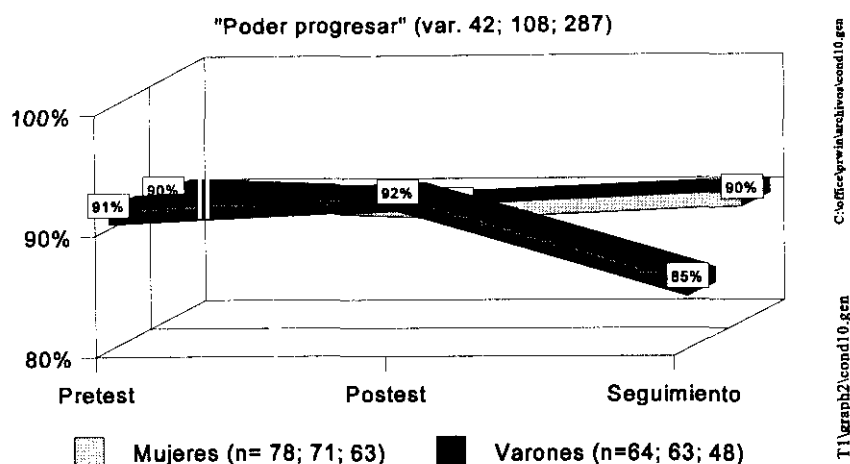


Figura 11.- Condiciones que expresan las mujeres y los varones respecto al trabajo, en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

Condiciones o exigencias (V-M)

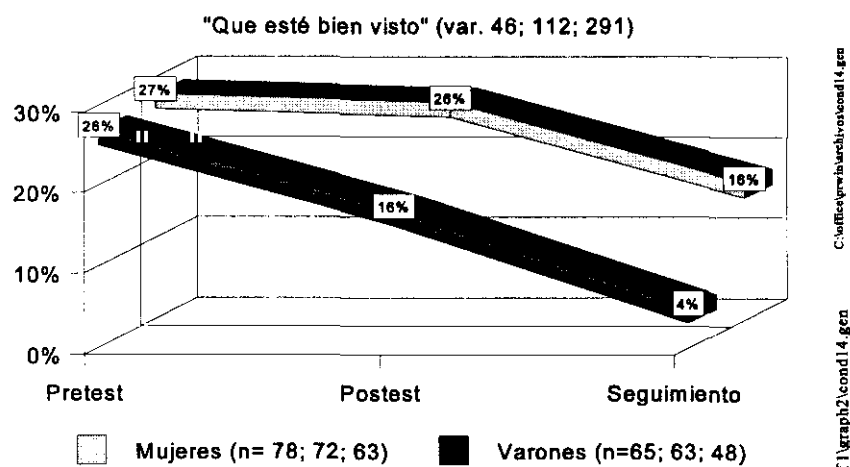


Figura 12.- Condiciones que expresan las mujeres y los varones respecto al trabajo, en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

Condiciones o exigencias (V-M)

"Que sea facil de conseguir" (var. 47; 113; 292)

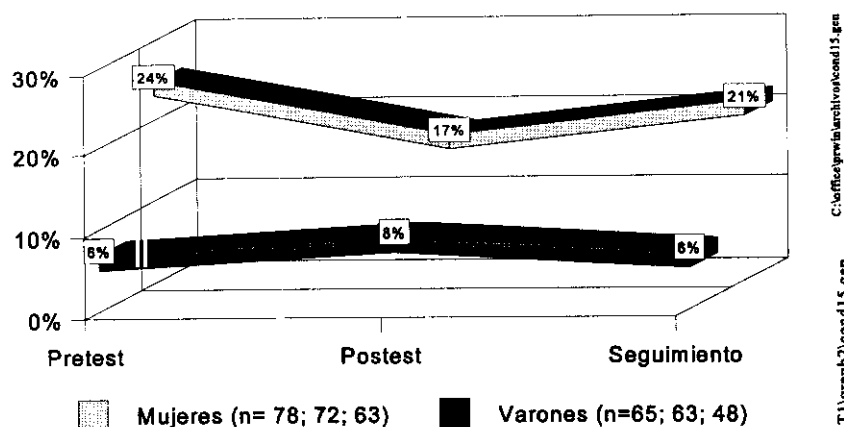


Figura 13.- Condiciones que expresan las mujeres y los varones respecto al trabajo, en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento 4T96 (porcentaje de sujetos que responden *Me importa mucho* o *Me importa bastante*).

Temores expresados (V-M; 1)

Casi no hay trabajo - Mucho + Bastante (var. 24; 90; 269)

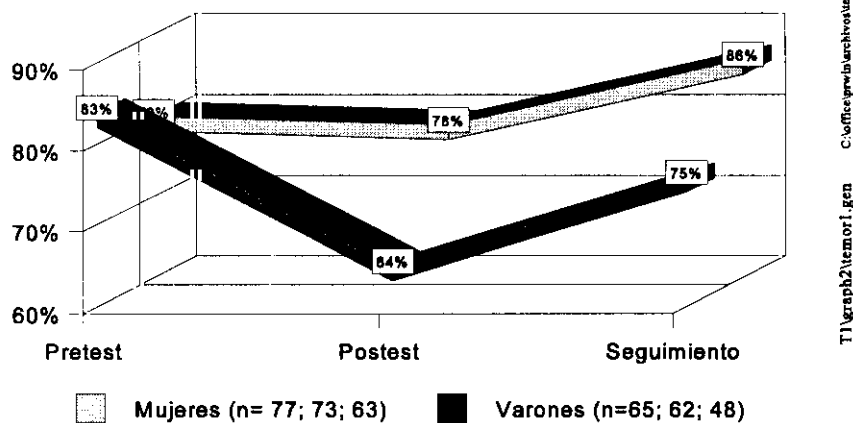


Figura 14.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento.

Temores expresados (V-M; 2)

Falta de recursos - Mucho + Bastante (var. 25; 91; 270)

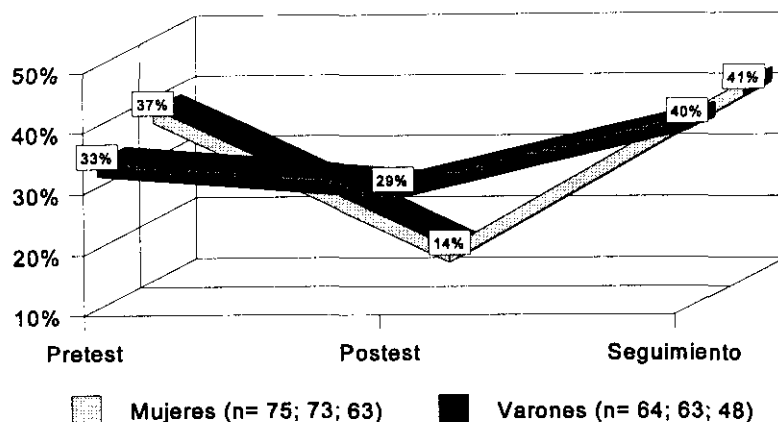


Figura 15.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento.

Temores expresados (V-M; 3)

Organizar mi tiempo - Mucho + Bastante (var. 26; 92; 271)

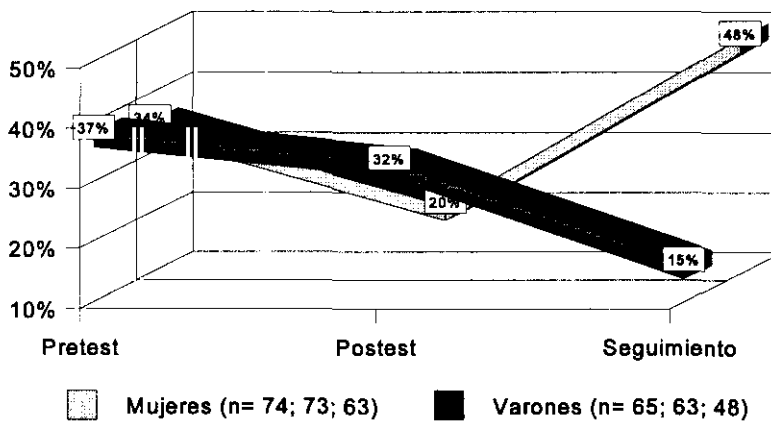


Figura 16.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento.

Temores expresados (V-M; 4)

Desempeño en selecciones - Mucho + Bastante (var. 27; 93; 272)

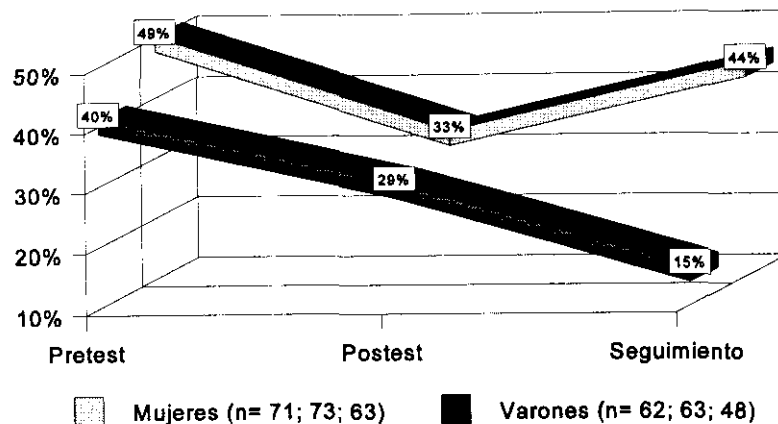


Figura 17.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento.

Temores expresados (V-M; 5)

Me falta experiencia - Mucho + Bastante (var. 28; 94; 273)

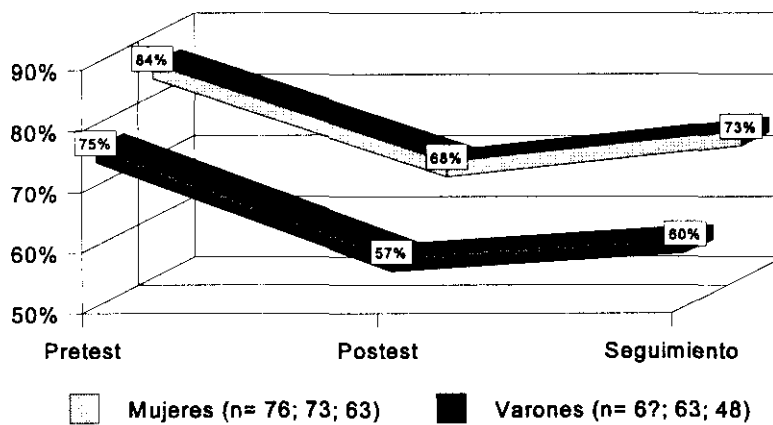


Figura 18.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento. .

Temores expresados (V-M; 6)

Tengo poca formación - Mucho + Bastante (var. 29; 95; 274)

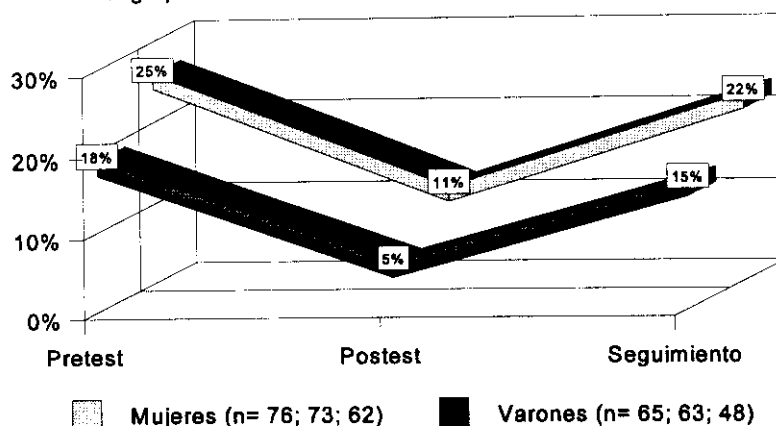


Figura 19.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento.

Temores expresados (V-M; 7)

Eligen a hombres ... - Mucho + Bastante (var. 32; 98; 277)

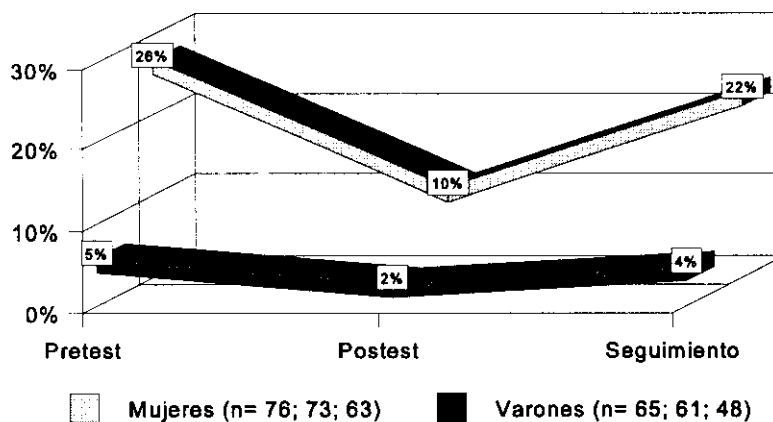


Figura 20.- Temores expresados por las mujeres y varones participantes en el Taller antes y después del mismo (2T96), y en el Seguimiento (4T96). Los porcentajes representan el tanto por ciento de sujetos que decían sentirse *Muy preocupados* o *Bastante preocupados* (1+2) en cada momento.

Posibilidades de empleo

Posibilidad estimada de empleo M+B (var. 48; 114; 293)

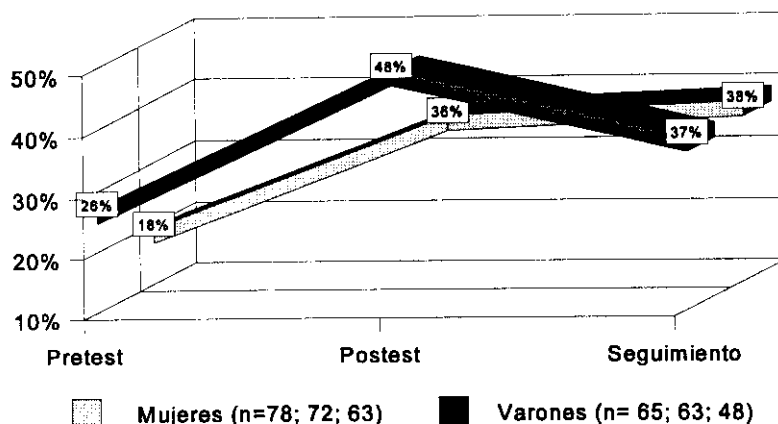


Figura 21.- Expectativas de encontrar empleo de las mujeres y los varones en el Pretest y Posttest del 2T96, y en el Seguimiento del 4T96 (Porcentaje de sujetos que en cada momento ven *Muchas posibilidades* o *Bastantes posibilidades*).

Importancia del Empleo

"relacionado con los estudios" (var. 58; 124; 296)

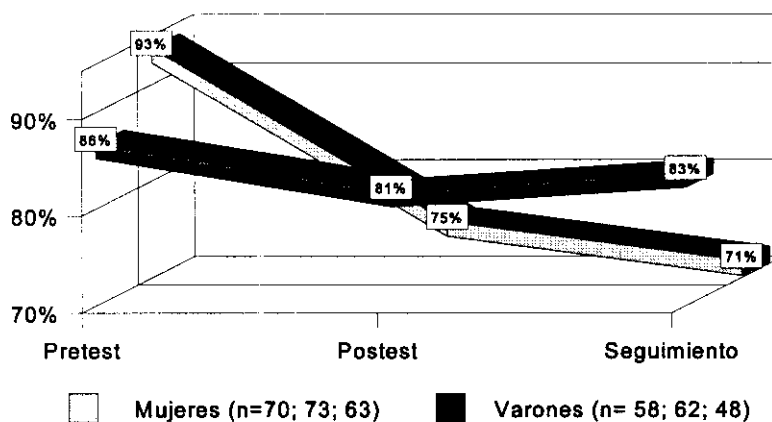
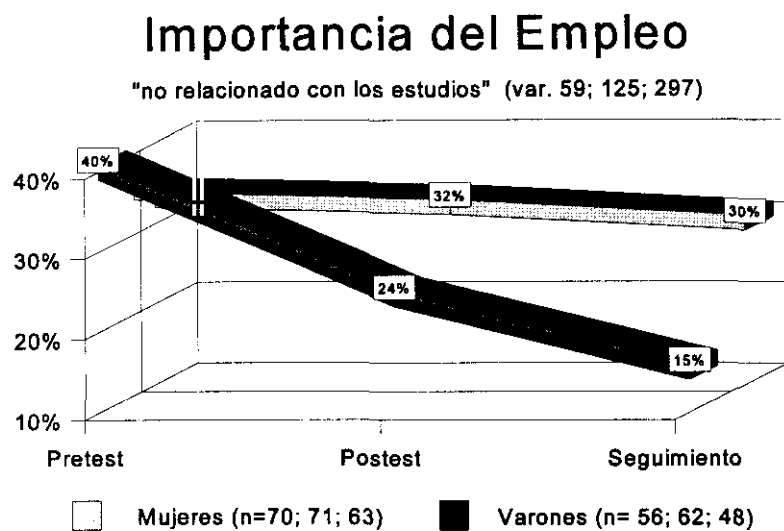


Figura 22.- Importancia que conceden las mujeres y los varones al hecho de encontrar trabajo pronto en ocupaciones *relacionadas* con los estudios que se están cursando, en el Pretest, Posttest y Seguimiento. Los porcentajes se refieren a la suma de sujetos que contestan *Me importa mucho* y *Me importa bastante*.



T:\graph2\urela.gen C:\office\prw\in\archivos\urela.gen

Figura 23.- Importancia que conceden las mujeres y los varones al hecho de encontrar trabajo pronto en ocupaciones *no relacionadas* con los estudios que se están cursando, en el Pretest, Posttest y Seguimiento. Los porcentajes se refieren a la suma de sujetos que contestan *Me importa mucho* y *Me importa bastante*.

* * *

ANEXO 7
DATOS ESTADISTICOS

ANEXO 7- DATOS ESTADISTICOS

(Parte 1. Grupo experimental)

INDICE ANEXO 7

ANEXO 7, INDICE PARTE 1

Grupo Experimental

- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) , VARONES Y MUJERES CONJUNTAMENTE (N=133). (pág. 121)
- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) , VARONES (N=59). (130)
- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) , MUJERES (N=74). (137)
- EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1) (145)
- CENTRALIDAD DEL EMPLEO Y ESFUERZO O INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 2) (154)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS CONDICIONES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (158)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (167)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS DE RESULTADO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (172)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LA CENTRALIDAD O VALENCIA POSITIVA DEL EMPLEO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (173)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (175)
- DIFERENCIAS POR GENERO EN VARIABLES SIGNIFICATIVAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO, T1-T2-T3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (178)

NOTA INICIAL. El Anexo 7 consta de cuatro partes dedicadas al Grupo Experimental, al Grupo de Control, a la Comparación Transversal Grupo Experimental-Grupo de Control y a una Addenda con otros datos no recogidos en apartados anteriores. Para facilitar su lectura, hemos procurado insertar los datos en paralelo a la presentación y el comentario de resultados de la Parte II de este Trabajo. En cada una de las Partes del Anexo 7 puede encontrarse un índice Específico de ese apartado. Además de los epígrafes en negrita (página siguiente), los pies de página también pueden usarse para localizar rápidamente la información que se precisa en cada momento.

ANEXO 7, PARTE 1, GRUPO EXPERIMENTAL	pág 120 a 185
ANEXO 7, PARTE 2, GRUPO DE CONTROL	pág 186 a 252
ANEXO 7, PARTE 3, COMPARACION	pág 253 a 265
ANEXO 7, ADDENDA, OTROS DATOS	pág 265 a 273

Estadísticos descriptivos

■ ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) DEL GRUPO EXPERIMENTAL, VARONES Y MUJERES CONJUNTAMENTE (N=133).

* edad *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	21.8923100	0.2055422	ST.DEV.	2.3435420
MEDIAN	21.0000000	0.2886753	VARIANCE	5.4921880
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	12.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* sexo *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.5563910	0.0432418	ST.DEV.	0.4986882
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.2486899
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posiba *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9312980	0.0521874	ST.DEV.	0.5973125
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.3567822
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* posibB *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6160000	0.0576799	ST.DEV.	0.6448806
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.4158710
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posib2R *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6696430	0.0661785	ST.DEV.	0.7024845
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4934845
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tiempo2A *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3643410	0.0926946	ST.DEV.	1.0528090
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1084060

MODE	4.0000000	RANGE	4.0000000
		(Q3-Q1)/2	0.7500000

* tiempo2B *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3120000	0.0875590	ST.DEV.	0.9789395
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9583226
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tiempoR *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9821430	0.0940492	ST.DEV.	0.9953237
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9906692
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* RMETAAC *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	0.7443479	0.0234692	ST.DEV.	0.2516790
MEDIAN	0.8100000	0.0173205	VARIANCE	0.0633423
MODE	0.8100000		RANGE	1.8500000
			(Q3-Q1)/2	0.1250000

* TOTALB *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	12.1360000	0.2776268	ST.DEV.	3.1039620
MEDIAN	12.0000000	0.5773506	VARIANCE	9.6345820
MODE	11.0000000		RANGE	16.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.0000000

* TOTALM *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	11.0320000	0.2412163	ST.DEV.	2.6968800
MEDIAN	11.0000000	0.2886753	VARIANCE	7.2731610
MODE	12.0000000		RANGE	17.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* TOTALB *				

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.1040000	0.3584598	ST.DEV.	4.0077020
MEDIAN	1.0000000	0.5773506	VARIANCE	16.0616800
MODE	-1.0000000		RANGE	20.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.5000000

* organA *				

Estadísticos grupo experim. , ambos sexos

*****					* norelaB *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.2900760	0.1247374	VARIANCE	1.4276850	MEDIAN	2.9268290	0.0880511	VARIANCE	0.9765339
MODE	2.0000000	0.2886753	RANGE	2.0382850	MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	0.9536185
	3.0000000		(Q3-Q1)/2	1.0000000		3.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* organB *					* relaR *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.1764710	0.1173666	VARIANCE	1.0820670	MEDIAN	1.9285710	0.0819194	VARIANCE	0.8669537
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	1.1708690	MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.7516088
	4.0000000		(Q3-Q1)/2	1.0000000		2.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* organ1R *					* norelaR *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.4513270	0.1639004	VARIANCE	1.7422850	MEDIAN	3.1517860	0.0992328	VARIANCE	1.0501810
MODE	0.0000000	0.2886753	RANGE	3.0355570	MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	1.1028800
	0.0000000		(Q3-Q1)/2	1.5000000		3.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* organ2R *					* cond1A *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7232140	0.1396412	VARIANCE	1.4778230	MEDIAN	1.9770990	0.0863330	VARIANCE	0.9881268
MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	2.1839610	MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.9763946
	1.0000000		(Q3-Q1)/2	1.5000000		2.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* relaA *					* cond2A *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.6923080	0.0712624	VARIANCE	0.7708206	MEDIAN	2.7076920	0.0694524	VARIANCE	0.7918789
MODE	2.0000000	0.2886753	RANGE	0.5941644	MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	0.6270722
	2.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000		3.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* norelaA *					* cond3A *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7739130	0.0899706	VARIANCE	0.9648277	MEDIAN	2.2213740	0.0791099	VARIANCE	0.9054543
MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	0.9308924	MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.8198475
	3.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000		2.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* relaB *					* cond4A *				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.9920000	0.0695571	VARIANCE	0.776723	MEDIAN	3.9770990	0.0784956	VARIANCE	0.8984230
MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.6047742	MODE	4.0000000	0.0000000	RANGE	0.8071638
	2.0000000		(Q3-Q1)/2	0.5000000		4.0000000			4.0000000

```

(Q3-Q1)/2      1.0000000

*****
* cond5A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    3.4198470      0.0846076      0.9683785
MODE      3.0000000      0.2886753      0.9377569
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond6A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    3.5615380      0.0880477      1.0038980
MODE      4.0000000      0.2886753      1.0078110
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond7A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    2.5461540      0.0901278      1.0276150
MODE      2.0000000      0.0000000      1.0559930
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond8A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    2.3282440      0.0953670      1.0915250
MODE      2.0000000      0.0000000      1.1914270
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond9A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    3.9692310      0.0859466      0.9799420
MODE      4.0000000      0.0000000      0.9602863
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.6250000

*****
* cond10A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    1.6076920      0.0711907      0.8116989
MODE      1.0000000      0.2886753      0.6588551
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond11A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    3.1832060      0.0937266      1.0727500
          VARIANCE      1.1507930

```

```

MODE      3.0000000      RANGE      4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond12A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    2.3358780      0.0966926      1.1066980
MODE      2.0000000      0.0000000      1.2247800
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      1.0000000

*****
* cond13A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    2.8384620      0.1085514      1.2376760
MODE      3.0000000      0.0000000      1.5318430
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      1.0000000

*****
* cond14A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    3.2061070      0.0942988      1.0792990
MODE      3.0000000      0.0000000      1.1648860
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      1.0000000

*****
* cond15A *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    3.4045800      0.0794717      0.9095953
MODE      3.0000000      0.2886753      0.8273635
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond1B *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    2.2400000      0.0814387      0.9105121
MODE      2.0000000      0.0000000      0.8290322
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond2B *
*****

MEAN      ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEDIAN    2.7600000      0.0773763      0.8650936
MODE      3.0000000      0.0000000      0.7483870
          RANGE          4.0000000
          (Q3-Q1)/2      0.5000000

*****
* cond3B *
*****

```

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.3064520	0.0743689	0.8281375	
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6858116
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond4B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.8951610	0.0847843	0.9441178	
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8913585
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.6720000	0.0742932	0.8306236	
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6899355
			RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond6B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.5760000	0.0829022	0.9268748	
MODE	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8590968
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond7B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.9193550	0.0869062	0.9677463	
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9365329
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond8B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.5360000	0.0876533	0.9799935	
MODE	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9603872
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond9B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.9593500	0.0819579	0.9089571	
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8262029
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond10B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.7258060	0.0651198	0.7251433	
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5258327
			RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond11B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.3064520	0.0743689	0.8281375	
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6858116
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond12B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.2640000	0.0866167	0.9684041	
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9378064
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond13B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.8000000	0.0983739	1.0996530	
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2096770
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond14B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.3280000	0.0892810	0.9981919	
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9963871
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond15B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.4400000	0.0830080	0.9280573	
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8612903
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.4910710	0.1045887	1.1068630	
MODE	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2251450
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8660710	0.1002695	ST. DEV.	1.0611530
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1260460
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond3R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0267860	0.0845723	ST. DEV.	0.8950295
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8010779
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond4R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.0625000	0.0943047	ST. DEV.	0.9980273
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9960585
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5089290	0.1022554	ST. DEV.	1.0821690
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1710910
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.8750000

* cond6R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5803570	0.1110370	ST. DEV.	1.1751050
MEDIAN	3.5000000	0.2886753	VARIANCE	1.3808720
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond7R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8303570	0.1082863	ST. DEV.	1.1459950
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.3133040
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond8R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1428570	0.1021465	ST. DEV.	1.0810170
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1685970
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond9R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.2410710	0.0814579	ST. DEV.	0.8620690
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7431629
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond10R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7027030	0.0719389	ST. DEV.	0.7579229
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5744472
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond11R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2321430	0.1045784	ST. DEV.	1.1067540
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2249030
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond12R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.4910710	0.1045887	ST. DEV.	1.1066630
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2251450
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond13R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0357140	0.1161982	ST. DEV.	1.2297260
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.5122260
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond14R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5000000	0.0957595	ST. DEV.	1.0134230
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0270270
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond15R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5892860	0.1034737	ST. DEV.	1.0950630
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1991630


```

MODE          3.0000000

*****
* temo1A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          1.7615390      0.0747118    0.8518456
MEDIAN        2.0000000      0.2886753    0.7256410
MODE          1.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo2A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          2.9212600      0.0912400    1.0282230
MEDIAN        3.0000000      0.0000000    1.0572430
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    1.0000000

*****
* temo3A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          2.9527560      0.1029852    1.1605850
MEDIAN        3.0000000      0.0000000    1.3469560
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    1.0000000

*****
* temo4A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          2.7438020      0.0992596    1.0918560
MEDIAN        3.0000000      0.2886753    1.1921490
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo5A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          1.8837210      0.0798405    0.9068137
MEDIAN        2.0000000      0.0000000    0.8223110
MODE          NOT UNIQUE                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo6A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          3.0852710      0.0816430    0.9272861
MEDIAN        3.0000000      0.0000000    0.8598595
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo7A *
*****

MEAN          ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
              4.0480000      0.0848954    0.9491592

```

```

MEDIAN        4.0000000      0.0000000      VARIANCE      0.9009032
MODE          5.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    1.0000000

*****
* temo8A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          4.3149600      0.0985464    1.1105610
MEDIAN        5.0000000      0.0000000    1.2334600
MODE          5.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo9A *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          3.8604650      0.1065583    1.2102700
MEDIAN        4.0000000      0.2886753    1.4647530
MODE          5.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    1.0000000

*****
* temo1B *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          2.1120000      0.0796897    0.8909582
MEDIAN        2.0000000      0.0000000    0.7938065
MODE          2.0000000                      RANGE      3.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    1.0000000

*****
* temo2B *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          3.2142860      0.0855289    0.9600595
MEDIAN        3.0000000      0.0000000    0.9217143
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo3B *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          3.1507940      0.0929703    1.0435900
MEDIAN        3.0000000      0.0000000    1.0890790
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    1.0000000

*****
* temo4B *
*****

ESTIMATE      ST.ERROR      ST.DEV.      ESTIMATE
MEAN          2.8650790      0.0807529    0.9064496
MEDIAN        3.0000000      0.0000000    0.8216508
MODE          3.0000000                      RANGE      4.0000000
                                           (Q3-Q1)/2    0.5000000

*****
* temo5B *
*****

```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3412700	0.0923504	ST. DEV.	1.0366310
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0746030
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor6B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.4603170	0.0633968	ST. DEV.	0.7116268
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5064127
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor7B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.0000000	0.0803219	ST. DEV.	0.8980265
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8064516
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor8B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5793650	0.0688713	ST. DEV.	0.7730788
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5976508
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor9B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.2720000	0.0852896	ST. DEV.	0.9535672
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9092904
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor1R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.8482140	0.0925210	ST. DEV.	0.9791504
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9587355
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9017860	0.1169099	ST. DEV.	1.2372580
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.5308070
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor3R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8392860	0.1239847	ST. DEV.	1.3121300
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7216860
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor4R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1696430	0.1140742	ST. DEV.	1.2072480
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.4574480
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor5R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.2946430	0.1088420	ST. DEV.	1.1518760
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.3268180
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor6R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5135140	0.1092487	ST. DEV.	1.1510060
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3248160
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor7R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.1607140	0.1019071	ST. DEV.	1.0784840
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1633270
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor8R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5267860	0.0739141	ST. DEV.	0.7822332
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6118888
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor9R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.1160710	0.1167624	ST. DEV.	1.2356970
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.5269470
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000

(Q3-Q1)/2 1.0000000

* comola *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.8449610	0.0319914	0.3633527	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.1320252
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	20	15.5	15.5	2.	109	84.5	100.0

* comolaB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.7936510	0.0361960	0.4062996	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.1650794
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	26	20.6	20.6	2.	100	79.4	100.0

* comolaR *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.5625000	0.0470857	0.4983079	
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.2483108
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	49	43.7	43.7	2.	63	56.2	100.0

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.2900760	0.1247374	1.4276850	
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.0382850
MODE	3.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	23	17.6	17.6	3.	35	26.7	78.6

1.	12	9.2	26.7	4.	23	17.6	96.2
2.	33	25.2	51.9	5.	5	3.8	100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.1764710	0.1173666	1.0820670	
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1708690
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	10	11.8	11.8	3.	14	16.5	43.5
2.	13	15.3	27.1	4.	48	56.5	100.0

* organ1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.4513270	0.1639004	1.7422850	
MEDIAN	0.0000000	0.2886753	VARIANCE	3.0355570
MODE	0.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	57	50.4	50.4	3.	24	21.2	85.0
1.	14	12.4	62.8	4.	9	8.0	92.9
2.	1	0.9	63.7	5.	8	7.1	100.0

* organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.7232140	0.1396412	1.4778230	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	2.1839610
MODE	1.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	2	1.8	1.8	4.	29	25.9	89.3
1.	39	34.8	36.6	5.	12	10.7	100.0
3.	30	26.8	63.4				

* SUMA1 *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	11.4215700	0.1942866	ST. DEV.	1.9621390
MEDIAN	12.0000000	0.2886753	VARIANCE	3.8502230
MODE	12.0000000		RANGE	10.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* SUMA2 *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	11.3400000	0.2161275	ST. DEV.	2.1612750
MEDIAN	11.0000000	0.2886753	VARIANCE	4.6711110
MODE	14.0000000		RANGE	7.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* SUMA3 *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	11.9423100	0.2206764	ST. DEV.	2.2504670
MEDIAN	13.0000000	0.5773506	VARIANCE	5.0646010
MODE	14.0000000		RANGE	7.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.0000000

* meta1a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.9760000	0.1104034	ST. DEV.	1.2343470
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5236130
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta2a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.8960000	0.1094408	ST. DEV.	1.2235850
MEDIAN	6.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.4971610
MODE	7.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta3a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.2160000	0.1178211	ST. DEV.	1.3172800
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7352260
MODE	5.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta4a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.7822580	0.1455523	ST. DEV.	1.6208020

MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.6270000
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta5a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.0480000	0.1299409	ST. DEV.	1.4527840
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	2.1105810
MODE	5.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta6a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.8800000	0.1283141	ST. DEV.	1.4345960
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.0580640
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta7a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.4160000	0.1159444	ST. DEV.	1.2962970
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6803870
MODE	6.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta8a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.5483870	0.1322379	ST. DEV.	1.4725380
MEDIAN	6.0000000	0.0000000	VARIANCE	2.1683710
MODE	6.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta9a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.3225810	0.1052942	ST. DEV.	1.1725060
MEDIAN	7.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.3747710
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta10a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5200000	0.1430542	ST. DEV.	1.5993950
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.5580640
MODE	5.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

■ ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) DEL GRUPO EXPERIMENTAL, VARONES (N=59).

* edad *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	21.9491500	0.2905322	2.2316200	
MEDIAN	22.0000000	0.2886753	4.9801290	
MODE	21.0000000		11.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* sexo *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.0000000	0.0000000	0.0000000	
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	0.0000000	
MODE	1.0000000		0.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* posiba *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.8983050	0.0861370	0.6616311	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	0.4377557	
MODE	3.0000000		3.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posibB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.5614040	0.0792253	0.5981383	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	0.3577694	
MODE	2.0000000		2.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posib2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.6666670	0.1002361	0.6944563	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	0.4822695	
MODE	3.0000000		3.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tiempo2A *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.2881360	0.1491273	1.1454680	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	1.3120980	
MODE	2.0000000		4.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* tiempo2B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.1929820	0.1287072	0.9717178	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	0.9442356	
MODE	4.0000000		3.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* tiempoR *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.7916670	0.1457383	1.0097050	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	1.0195040	
MODE	3.0000000		4.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* RMETAAC *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	0.7443479	0.0234692	0.2516790	
MEDIAN	0.8100000	0.0173205	0.0633423	
MODE	0.8100000		1.8500000	
			(Q3-Q1)/2	0.1250000

* TOTALB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.9473700	0.4543172	3.4300200	
MEDIAN	12.0000000	0.5773506	11.7650400	
MODE	14.0000000		16.0000000	
			(Q3-Q1)/2	2.5000000

* TOTALM *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.5614000	0.3486616	2.6323370	
MEDIAN	12.0000000	0.2886753	6.9291990	
MODE	12.0000000		14.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* TOTALBM *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	0.3859649	0.5723113	4.3208560	
MEDIAN	0.0000000	0.5773506	18.6698000	
MODE	1.0000000		20.0000000	
			(Q3-Q1)/2	3.0000000

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.4237290	0.1532874	1.1774230	

MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3863240
MODE	2.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* organB *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.1627910	0.1661572		1.0895660
MODE	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1871540
			RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* organ1R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.1458330	0.2400310		1.6629840
MODE	0.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.7655140
			RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* organ2R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.5625000	0.2165703		1.5004430
MODE	3.0000000	0.5773506	VARIANCE	2.2513300
	1.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* relaA *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.5312500	0.0802054		0.6416435
MODE	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.4117063
	1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaA *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7843140	0.1463644		1.0452510
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0925490
	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaB *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.0357140	0.0985752		0.7376692
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5441559
	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* norelaB *

ESTIMATE	ST.ERROR	ESTIMATE
----------	----------	----------

MEAN	3.0357140	0.1323226	ST.DEV.	0.9902118
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9805195
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.3750000

* relaR *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.8750000	0.1138658		0.7888855
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6223404
	2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaR *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.3541670	0.1380255		0.9562690
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9144503
	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.1694920	0.1349341		1.0364490
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0742260
	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond2A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7758620	0.1044766		0.7956704
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6330914
	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.2542370	0.1198899		0.9208920
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8480421
	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond4A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.9152540	0.1166655		0.8961245
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8030392
	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.3898310	0.1346401	VARIANCE	1.0341900
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	1.0695500
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond6A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.8103450	0.1357395	VARIANCE	1.0337620
MODE	NOT UNIQUE	0.0000000	RANGE	1.0686630
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond7A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.8305080	0.1327507	VARIANCE	1.0196780
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.0397430
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond8A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.4745760	0.1331977	VARIANCE	1.0231110
MODE	2.0000000	0.2886753	RANGE	1.0467560
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond9A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.0508480	0.1344798	VARIANCE	0.8793361
MODE	4.0000000	0.0000000	RANGE	0.7732320
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond10A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.6379310	0.1005077	VARIANCE	0.7654439
MODE	1.5000000	0.2886753	RANGE	0.5859044
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond11A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.2372880	0.1457342	VARIANCE	1.1194050
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.2530680
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond12A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.5084750	0.1458021	VARIANCE	1.1199270
MODE	2.0000000	0.2886753	RANGE	1.2542370
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond13A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.1694920	0.1493264	VARIANCE	1.1469980
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.3156050
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond14A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.3898310	0.1367933	VARIANCE	1.0507300
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.1040330
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond15A *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.6440680	0.1018895	VARIANCE	0.7826284
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	0.6125072
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond18 *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.2807020	0.1167500	VARIANCE	0.8814434
MODE	2.0000000	0.2886753	RANGE	0.7769424
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond28 *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7719300	0.1147558	VARIANCE	0.8661871
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	0.7506266
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond38 *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.3392860	0.1229421	VARIANCE	0.9200166
				0.8464286

```

MODE          2.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond4B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.8421050     0.1343076         0.10140000
MEDIAN        4.0000000         1.0281960
MODE          NOT UNIQUE         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                1.0000000

*****
* cond5B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.6666670     0.1234765         0.9322272
MEDIAN        4.0000000         0.8690475
MODE          4.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond6B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.8245610     0.1254636         0.9472291
MEDIAN        4.0000000         0.8972431
MODE          4.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                1.0000000

*****
* cond7B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.2280700     0.1276782         0.9639491
MEDIAN        3.0000000         0.9291980
MODE          3.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond8B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
2.5263160     0.1149950         0.8681931
MEDIAN        3.0000000         0.7537593
MODE          3.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond9B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
4.1454540     0.1113679         0.8259267
MEDIAN        4.0000000         0.6821550
MODE          4.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond10B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
1.6842110     0.1036849         0.7828039

```

```

MEDIAN        2.0000000          0.2886753          VARIANCE          0.6127819
MODE          NOT UNIQUE          RANGE          (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond11B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.4912180     0.1065605         0.8045142
MEDIAN        3.0000000         0.6472430
MODE          3.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond12B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
2.3157890     0.1280221         0.9665457
MEDIAN        2.0000000         0.9342106
MODE          2.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond13B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.0526320     0.1380609         1.0423370
MEDIAN        3.0000000         0.0000000         1.0864660
MODE          3.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                1.0000000

*****
* cond14B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.4736840     0.1228965         0.9278482
MEDIAN        3.0000000         0.8609022
MODE          3.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond15B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
3.6842110     0.1151383         0.8692750
MEDIAN        4.0000000         0.7556391
MODE          3.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond1R      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
2.5625000     0.1707987         1.1833280
MEDIAN        2.0000000         1.4002660
MODE          2.0000000         VARIANCE
                                RANGE
                                (Q3-Q1)/2
                                0.5000000

*****
* cond2R      *

```


*****					* cond9R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7291670	0.1596194	VARIANCE	1.1058760	MEDIAN	4.4583330	0.0985639	VARIANCE	0.6828704
MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	1.2229610	MODE	5.0000000	0.2886753	RANGE	0.4663121
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					* cond10R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.0208330	0.1209067	VARIANCE	0.8376660	MEDIAN	1.7500000	0.1209449	VARIANCE	0.8379306
MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.7016844	MODE	2.0000000	0.2886753	RANGE	0.7021276
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					* cond11R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.9791670	0.1589236	VARIANCE	1.1010550	MEDIAN	3.2708330	0.1623727	VARIANCE	1.1249510
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	1.2123230	MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.2655140
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	0.8750000
*****					* cond12R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.5416670	0.1457383	VARIANCE	1.0097050	MEDIAN	2.5000000	0.1603409	VARIANCE	1.1108750
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.0195040	MODE	2.5000000	0.2886753	RANGE	1.2340430
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					* cond13R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.8125000	0.1648561	VARIANCE	1.1421560	MEDIAN	3.2500000	0.1561392	VARIANCE	1.0817640
MODE	4.0000000	0.5773506	RANGE	1.3045210	MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.1702130
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	0.8750000
*****					* cond14R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.9375000	0.1558728	VARIANCE	1.0799180	MEDIAN	3.7083330	0.1426644	VARIANCE	0.9884080
MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	1.1662230	MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	0.9769504
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
*****					* cond15R *				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.1875000	0.1508141	VARIANCE	1.0448710	MEDIAN	3.9375000	0.1377577	VARIANCE	0.9544131
MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	1.0917550	MODE	4.0000000	0.0000000	RANGE	0.9109043
			(Q3-Q1)/2	0.8750000					3.0000000

(Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor1A *

 MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 1.8644070 0.1066400
 MEDIAN 2.0000000 0.0000000
 MODE 2.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.8191170
 VARIANCE 0.6709527
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 0.5000000

 * temor2A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 2.8793100 0.1435813
 MEDIAN 3.0000000 0.0000000
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 1.0934830
 VARIANCE 1.1957050
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor3A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 2.9830510 0.1594327
 MEDIAN 3.0000000 0.0000000
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 1.2246260
 VARIANCE 1.4997080
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor4A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 2.8928570 0.1291294
 MEDIAN 3.0000000 0.0000000
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.9663158
 VARIANCE 0.9337662
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor5A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 2.0169490 0.1220599
 MEDIAN 2.0000000 0.0000000
 MODE 2.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.9375597
 VARIANCE 0.8790181
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor6A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 3.1355930 0.1170892
 MEDIAN 3.0000000 0.0000000
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.8993796
 VARIANCE 0.8068837
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 0.5000000

 * temor7A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 4.0000000 0.1347176
 MEDIAN 4.0000000 0.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 1.0259780
 VARIANCE 1.0526310

MODE 5.0000000
 RANGE (Q3-Q1)/2 4.0000000
 1.0000000

 * temor8A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 4.3389830 0.1462769
 MEDIAN 5.0000000 0.0000000
 MODE 5.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 1.1235740
 VARIANCE 1.2624200
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 0.5000000

 * temor9A *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 4.4915260 0.1241520
 MEDIAN 5.0000000 0.0000000
 MODE 5.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.9536297
 VARIANCE 0.9094096
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 0.5000000

 * temor1B *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 2.2678570 0.1181323
 MEDIAN 2.0000000 0.0000000
 MODE 2.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.8840212
 VARIANCE 0.7814935
 RANGE 3.0000000
 (Q3-Q1)/2 0.5000000

 * temor2B *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 3.1578950 0.1497481
 MEDIAN 3.0000000 0.2886753
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 1.1305730
 VARIANCE 1.2781950
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor3B *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 3.1403510 0.1468948
 MEDIAN 3.0000000 0.0000000
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 1.1090310
 VARIANCE 1.2299500
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor4B *

MEAN ESTIMATE ST.ERROR
 2.9824560 0.1213211
 MEDIAN 3.0000000 0.0000000
 MODE 3.0000000
 ST.DEV. ESTIMATE
 0.9159544
 VARIANCE 0.8389725
 RANGE 4.0000000
 (Q3-Q1)/2 1.0000000

 * temor5B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.5087720	0.1462197	1.1039350	
MODE	2.0000000	0.2886753	1.2186720	
			VARIANCE	
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor6B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.5438600	0.0904949	0.6832218	
MODE	4.0000000	0.2886753	0.4667920	
			VARIANCE	3.0000000
			RANGE	0.5000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor7B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.0526310	0.1185254	0.8948474	
MODE	4.0000000	0.0000000	0.8007519	
			VARIANCE	4.0000000
			RANGE	0.7500000
			(Q3-Q1)/2	

* temor8B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.5789480	0.1145640	0.8649395	
MODE	5.0000000	0.0000000	0.7481204	
			VARIANCE	3.0000000
			RANGE	0.0000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor9B *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.8035710	0.0782090	0.5852628	
MODE	5.0000000	0.0000000	0.3425325	
			VARIANCE	3.0000000
			RANGE	0.0000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor1R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.0208330	0.1561096	1.0815590	
MODE	2.0000000	0.0000000	1.1697700	
	NOT UNIQUE		VARIANCE	4.0000000
			RANGE	0.8750000
			(Q3-Q1)/2	

* temor2R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.1041670	0.1888740	1.3085580	
MODE	2.0000000	0.2886753	1.7123230	
			VARIANCE	4.0000000
			RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor3R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.8750000	0.1988999	1.3780190	
MODE	3.0000000	0.2886753	1.8989360	
			VARIANCE	4.0000000
			RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor4R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.5208330	0.1488418	1.0312060	
MODE	3.0000000	0.2886753	1.0633870	
			VARIANCE	3.0000000
			RANGE	0.8750000
			(Q3-Q1)/2	

* temor5R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.5208330	0.1735875	1.2026490	
MODE	2.0000000	0.2886753	1.4463650	
			VARIANCE	4.0000000
			RANGE	0.5000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor6R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.5416670	0.1457383	1.0097050	
MODE	3.0000000	0.2886753	1.0195040	
			VARIANCE	3.0000000
			RANGE	0.5000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor7R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.2708330	0.1355956	0.9394336	
MODE	5.0000000	0.2886753	0.8825355	
			VARIANCE	4.0000000
			RANGE	0.5000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor8R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.4791670	0.1262862	0.8749367	
MODE	5.0000000	0.0000000	0.7655143	
			VARIANCE	4.0000000
			RANGE	0.5000000
			(Q3-Q1)/2	

* temor9R *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.7083330	0.1071815	0.7425755	
MODE	5.0000000	0.0000000	0.5514184	
			VARIANCE	3.0000000
			RANGE	0.0000000
			(Q3-Q1)/2	

* meta1a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	6.0178570	0.1641410	1.2283180	
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	1.5087660	
MODE	7.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta2a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	5.5000000	0.1801875	1.3484000	
MEDIAN	5.5000000	0.2886753	1.8181820	
MODE	7.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta3a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.9285710	0.1781163	1.3329000	
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	1.7766230	
MODE	5.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta4a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.7142860	0.1935893	1.4486890	
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	2.0987010	
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta5a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.8750000	0.1856237	1.3890810	
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	1.9295450	
MODE	5.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta6a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	5.5714290	0.2020305	1.5118580	
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	2.2857140	
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta7a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	5.2321430	0.1819645	1.3616980	
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	1.8542210	
MODE	6.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta8a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	5.3928570	0.2202103	1.6479030	
MEDIAN	6.0000000	0.0000000	2.7155850	
MODE	6.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* meta9a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	6.0892860	0.1978403	1.4805010	
MEDIAN	7.0000000	0.2886753	2.1918830	
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta10a *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.3035710	0.2161043	1.6171770	
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	2.6152600	
MODE	5.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

■ ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) DEL GRUPO EXPERIMENTAL, MUJERES (N=74).

* edad *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	21.8450700	0.2904571	2.4474350	
MEDIAN	21.0000000	0.2886753	5.9899400	
MODE	21.0000000		RANGE	12.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* sexo *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.0000000	0.0000000	0.0000000	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	0.0000000	
MODE	2.0000000		RANGE	0.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* posiba *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.9583330	0.0639025	0.5422307	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	0.2940141	
MODE	3.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

***** * posibB * *****					MODE 12.0000000 RANGE 13.0000000 (Q3-Q1)/2 2.0000000				
***** * TOTALB * *****					***** * TOTALB * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.6617650	0.0827806	0.6826265	0.4659789	MEDIAN	10.5882300	0.3260933	7.2309040	2.6890340
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5000000	MODE	10.5000000	0.2886753	VARIANCE	7.2309040
***** * posib2R * *****					RANGE 14.0000000 (Q3-Q1)/2 1.5000000				
***** * TOTALB * *****					***** * TOTALB * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.6718750	0.0892392	0.5096726	0.7139136	MEDIAN	1.7058820	0.4425060	13.3151900	3.6489980
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5000000	MODE	1.5000000	0.5773506	VARIANCE	13.3151900
***** * tiempo2A * *****					RANGE 18.0000000 (Q3-Q1)/2 2.5000000				
***** * organA * *****					***** * organA * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.4285710	0.1161341	0.9440994	0.9716478	MEDIAN	2.1805560	0.1890243	2.5725740	1.6039250
MODE	3.5000000	0.2886753	VARIANCE	4.0000000	MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5000000
***** * tiempo2B * *****					RANGE 5.0000000 (Q3-Q1)/2 1.5000000				
***** * organB * *****					***** * organB * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.4117650	0.1189567	0.9622476	0.9809422	MEDIAN	3.1904760	0.1677829	1.0873570	1.0873570
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	4.0000000	MODE	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1823460
***** * tiempoR * *****					RANGE 3.0000000 (Q3-Q1)/2 1.0000000				
***** * organ1R * *****					***** * organ1R * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.1250000	0.1209667	0.9365079	0.9677334	MEDIAN	1.6769230	0.2204755	3.1596150	1.7775310
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	4.0000000	MODE	1.0000000	0.8660259	VARIANCE	3.1596150
***** * RMETAAC * *****					RANGE 5.0000000 (Q3-Q1)/2 1.5000000				
***** * organ2R * *****					***** * organ2R * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	0.7290000	0.0382179	0.0876363	0.2960342	MEDIAN	2.8437500	0.1825996	2.1339290	1.4607970
MODE	0.8100000	0.0317543	VARIANCE	1.8500000	MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.1339290
***** * TOTALB * *****					RANGE 5.0000000 (Q3-Q1)/2 1.5000000				
***** * relaA * *****					***** * relaA * *****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	12.2941200	0.3417527	2.8181650	7.9420540	MEDIAN	12.0000000	0.5773506	7.9420540	7.9420540
	12.0000000	0.5773506	VARIANCE						

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	1.8867920	0.1194459	ST.DEV.	0.8695794
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7561684
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaa *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	2.7656250	0.1129997	ST.DEV.	0.9019980
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8172123
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaB *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	1.9565220	0.0977906	ST.DEV.	0.8123094
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6598466
			RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.7500000

* norelaB *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	2.8358210	0.1176373	ST.DEV.	0.9629030
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9271823
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaR *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	1.9687500	0.1156605	ST.DEV.	0.9252841
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8561507
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* norelaR *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	3.0000000	0.1372924	ST.DEV.	1.0983390
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2063490
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond1A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	1.8194440	0.1089256	ST.DEV.	0.9242643
MODE	2.0000000	0.2866753	VARIANCE	0.8542645
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	2.6527780	0.0931112	ST.DEV.	0.7900744
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6242176
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	2.1944440	0.1058517	ST.DEV.	0.8981811
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8067293
			RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond4A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	4.0277780	0.1064659	ST.DEV.	0.9033930
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8161190
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	3.4444440	0.1081370	ST.DEV.	0.9175732
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8419405
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond6A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	3.3611110	0.1106701	ST.DEV.	0.9390669
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8818466
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond7A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	2.3098590	0.1162658	ST.DEV.	0.9796727
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9597585
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond8A *

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEDIAN	2.2083330	0.1340612	ST.DEV.	1.1375470
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2940140
			RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond9A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.9014080	0.1255249	ST. DEV.	1.0576920
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1187120
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond10A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.5833330	0.1003710	ST. DEV.	0.8516760
MEDIAN	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7253521
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond11A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1388890	0.1224195	ST. DEV.	1.0387640
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0790300
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond12A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1944440	0.1276348	ST. DEV.	1.0830170
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1729270
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond13A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5633800	0.1484086	ST. DEV.	1.2505130
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5637830
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond14A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0555560	0.1280174	ST. DEV.	1.0862640
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1799690
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond15A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2083330	0.1135180	ST. DEV.	0.9632325
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9278169
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.2058820	0.1139113	ST. DEV.	0.9393365
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8823530
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7500000	0.1055422	ST. DEV.	0.8703233
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7574626
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.2794120	0.0909553	ST. DEV.	0.7500366
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5625549
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond4B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.9402990	0.1081914	ST. DEV.	0.8855848
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7842605
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.6764710	0.0899741	ST. DEV.	0.7419453
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5504829
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond6B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3676470	0.1045590	ST. DEV.	0.8622153
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7434153
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond7B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6567160	0.1095863	ST. DEV.	0.8970024
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8046133

```

MODE          3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond8B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        2.5441180          0.1298913          1.0711110
MODE          2.0000000          0.2886753          1.1472780
              2.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond9B      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        3.8088240          0.1152494          0.9503707
MODE          4.0000000          0.0000000          0.9032045
              4.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond10B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        1.7611940          0.0826121          0.6762094
MODE          2.0000000          0.0000000          0.4572591
              2.0000000          RANGE          3.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond11B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        3.1492540          0.1003245          0.8211915
MODE          3.0000000          0.0000000          0.6743554
              3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond12B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        2.2205880          0.1162355          0.9749947
MODE          2.0000000          0.0000000          0.9506146
              2.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond13B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        2.5882150          0.1345419          1.1094610
MODE          3.0000000          0.2886753          1.2309040
              3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond14B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
              3.2058820          0.1266833          1.0446570

```

```

MEDIAN        3.0000000          0.2886753          VARIANCE          1.0913080
MODE          3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          1.0000000

*****
* cond15B     *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        3.2352940          0.1130580          0.9323001
MODE          3.0000000          0.0000000          0.8691835
              3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond1R      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        2.4375000          0.1315261          1.0522090
MODE          2.0000000          0.2886753          1.1071430
              2.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond2R      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        2.9687500          0.1278810          1.0230480
MODE          3.0000000          0.0000000          1.0466270
              3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          1.0000000

*****
* cond3R      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        2.0312500          0.1177853          0.9422828
MODE          2.0000000          0.0000000          0.8878969
              2.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          0.5000000

*****
* cond4R      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        4.1250000          0.1146510          0.9172077
MODE          4.0000000          0.2886753          0.8412699
              5.0000000          RANGE          3.0000000
              (Q3-Q1)/2          1.0000000

*****
* cond5R      *
*****

MEAN          ESTIMATE          ST.ERROR          ST.DEV.          ESTIMATE
MEDIAN        3.4843750          0.1425553          1.1407630
MODE          3.0000000          0.2886753          1.3013390
              3.0000000          RANGE          4.0000000
              (Q3-Q1)/2          1.0000000

*****
* cond6R      *

```

 MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 3.4062500
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1472613
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1780900
 1.3878970
 4.0000000
 0.8750000

 * cond7R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.7500000
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1494036
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1952290
 1.4285710
 4.0000000
 0.5000000

 * cond8R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.1093750
 2.0000000
 1.0000000

ST.ERROR
 0.1392960
 0.0000000

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1143680
 1.2418150
 4.0000000
 1.0000000

 * cond9R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 4.0781250
 4.0000000
 5.0000000

ST.ERROR
 0.1184906
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 0.9479249
 0.8985615
 3.0000000
 1.0000000

 * cond10R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 1.6666670
 2.0000000
 2.0000000

ST.ERROR
 0.0876384
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 0.6956083
 0.4838709
 3.0000000
 0.5000000

 * cond11R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 3.2031250
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1376166
 0.0000000

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1009330
 1.2120540
 4.0000000
 0.5000000

 * cond12R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.4843750
 2.0000000
 2.0000000

ST.ERROR
 0.1390732
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1125860
 1.2378470
 4.0000000
 0.5000000

* cond13R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.8750000
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1644194
 0.0000000

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.3153550
 1.7301590
 4.0000000
 1.0000000

 * cond14R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 3.3437500
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1264181
 0.0000000

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.0113440
 1.0228180
 4.0000000
 0.5000000

 * cond15R *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 3.3261250
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1409553
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1276420
 1.2715770
 4.0000000
 0.5000000

 * temor1A *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 1.6760560
 1.0000000
 1.0000000

ST.ERROR
 0.1038003
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 0.8746371
 0.7649900
 3.0000000
 0.5000000

 * temor2A *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.9565220
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1175822
 0.0000000

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 0.9767109
 0.9539642
 4.0000000
 1.0000000

 * temor3A *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.9264710
 3.0000000
 3.0000000

ST.ERROR
 0.1346738
 0.0000000

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE
 (Q3-Q1)/2

ESTIMATE
 1.1105490
 1.2333180
 4.0000000
 1.0000000

 * temor4A *

MEAN
 MEDIAN
 MODE

ESTIMATE
 2.6153850
 2.0000000
 2.0000000

ST.ERROR
 0.1465834
 0.2886753

ST.DEV.
 VARIANCE
 RANGE

ESTIMATE
 1.1817930
 1.3966350
 4.0000000

				(Q3-Q1)/2	0.5000000					MODE	3.0000000			RANGE	4.0000000	(Q3-Q1)/2	0.5000000
	*****										*****						
	* temor5A *										* temor3B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	1.7714290	0.1041011	ST.DEV.	0.8709720						MEDIAN	3.1594200	0.1197169	ST.DEV.	0.9944432			
MODE	2.0000000	0.2866753	VARIANCE	0.7585922						MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9889174			
			RANGE	3.0000000									RANGE	4.0000000			
			(Q3-Q1)/2	0.5000000									(Q3-Q1)/2	0.5000000			
	*****										*****						
	* temor6A *										* temor4B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	3.0428570	0.1140914	ST.DEV.	0.9545575						MEDIAN	2.7681160	0.1075673	ST.DEV.	0.8935212			
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9111801						MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7983802			
			RANGE	4.0000000									RANGE	4.0000000			
			(Q3-Q1)/2	0.5000000									(Q3-Q1)/2	0.5000000			
	*****										*****						
	* temor7A *										* temor5B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	4.0895520	0.1078790	ST.DEV.	0.8830276						MEDIAN	2.2028990	0.1160219	ST.DEV.	0.9637505			
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7797377						MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9288150			
			RANGE	3.0000000									RANGE	4.0000000			
			(Q3-Q1)/2	1.0000000									(Q3-Q1)/2	0.7500000			
	*****										*****						
	* temor8A *										* temor6B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	4.2941170	0.1342537	ST.DEV.	1.1070850						MEDIAN	3.3913040	0.0681209	ST.DEV.	0.7319874			
MODE	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2256360						MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5358056			
			RANGE	4.0000000									RANGE	3.0000000			
			(Q3-Q1)/2	0.5000000									(Q3-Q1)/2	0.5000000			
	*****										*****						
	* temor9A *										* temor7B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	3.3285710	0.1375946	ST.DEV.	1.1511990						MEDIAN	3.9558820	0.1097403	ST.DEV.	0.9049420			
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3252590						MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8189201			
	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000									RANGE	4.0000000			
			(Q3-Q1)/2	1.0000000									(Q3-Q1)/2	1.0000000			
	*****										*****						
	* temor1B *										* temor8B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	1.9855070	0.1062673	ST.DEV.	0.8827223						MEDIAN	4.5797100	0.0836247	ST.DEV.	0.6946391			
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7791987						MODE	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4825235			
			RANGE	3.0000000									RANGE	3.0000000			
			(Q3-Q1)/2	0.5000000									(Q3-Q1)/2	0.5000000			
	*****										*****						
	* temor2B *										* temor9B *						
	*****										*****						
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ESTIMATE					MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR			ST.DEV.	ESTIMATE	
MEDIAN	3.2608700	0.0960698	ST.DEV.	0.7980154						MEDIAN	3.0000000	0.0000000	ST.DEV.	0.6368286			
		0.0000000	VARIANCE	0.6368286													

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.8405800	0.1179232	0.9795435	0.9795435	MEDIAN	4.0781250	0.1465623	1.1724980	1.1724980
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9595055	MODE	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3747520
			RANGE	3.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
*****					*****				
* temor1R *					* temor8R *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.7187500	0.1101693	0.8813545	0.8813545	MEDIAN	4.5625000	0.0887384	0.7099072	0.7099072
MODE	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7767857	MODE	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5039683
	1.0000000		RANGE	4.0000000		5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* temor2R *					* temor9R *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7500000	0.1460458	1.1683660	1.1683660	MEDIAN	3.6718750	0.1682288	1.3458310	1.3458310
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3650790	MODE	4.0000000	0.5773506	VARIANCE	1.8112600
	3.0000000		RANGE	4.0000000		5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
*****					*****				
* temor3R *					* meta1a *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.8125000	0.1588572	1.2708580	1.2708580	MEDIAN	5.9420290	0.1501407	1.2471620	1.2471620
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6150790	MODE	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5554140
	2.0000000		RANGE	4.0000000		7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.8750000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
*****					*****				
* temor4R *					* meta2a *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.9062500	0.1586131	1.2689050	1.2689050	MEDIAN	6.2173910	0.1219156	1.0127670	1.0127670
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6101190	MODE	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0255750
	2.0000000		RANGE	4.0000000		7.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* temor5R *					* meta3a *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.1250000	0.1363862	1.0910890	1.0910890	MEDIAN	5.4432750	0.1524680	1.2664340	1.2664340
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1904760	MODE	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6040070
	2.0000000		RANGE	4.0000000		NOT UNIQUE		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					*****				
* temor6R *					* meta4a *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.4320640	0.1581916	1.2556070	1.2556070	MEDIAN	3.8382350	0.2132675	1.7586490	1.7586490
MODE	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5765490	MODE	4.0000000	0.5773506	VARIANCE	3.0928440
	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000		5.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	1.5000000
*****					*****				
* temor7R *					* meta5a *				
*****					*****				

```

*****
MEAN      ESTIMATE  ST.ERROR  ST.DEV.  ESTIMATE
MEDIAN    5.1884060  0.1803135  1.4977960
MODE      5.0000000  0.2886753  2.2433930
          5.0000000  5.0000000
          (Q3-Q1)/2  1.0000000

```

```

*****
* meta6a *
*****
MEAN      ESTIMATE  ST.ERROR  ST.DEV.  ESTIMATE
MEDIAN    6.1304350  0.1598073  1.3274590
MODE      7.0000000  0.2886753  1.7621480
          6.0000000  6.0000000
          (Q3-Q1)/2  0.5000000

```

```

*****
* meta7a *
*****
MEAN      ESTIMATE  ST.ERROR  ST.DEV.  ESTIMATE
MEDIAN    5.5652170  0.1481317  1.2304740
MODE      6.0000000  0.0000000  1.5140670
          6.0000000  6.0000000
          (Q3-Q1)/2  0.5000000

```

```

*****
* meta8a *
*****
MEAN      ESTIMATE  ST.ERROR  ST.DEV.  ESTIMATE
MEDIAN    5.6764710  0.1587943  1.3094510
MODE      6.0000000  0.0000000  1.7145620
          6.0000000  6.0000000
          (Q3-Q1)/2  1.0000000

```

```

*****
* meta9a *
*****
MEAN      ESTIMATE  ST.ERROR  ST.DEV.  ESTIMATE
MEDIAN    6.5147060  0.0971333  0.8009816
MODE      7.0000000  0.0000000  0.6415716
          7.0000000  4.0000000
          (Q3-Q1)/2  0.5000000

```

```

*****
* meta10a *
*****
MEAN      ESTIMATE  ST.ERROR  ST.DEV.  ESTIMATE
MEDIAN    4.6956520  0.1895662  1.5746550
MODE      5.0000000  0.0000000  2.4795400
          5.0000000  6.0000000
          (Q3-Q1)/2  1.2500000

```

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

Niveles y puntos de corte (variables dependientes)

ESFUERZO DE BUSQUEDA PREVIO A T1			
ORGANA	Variable n°	23	En: DatosA, p. 10
Puntos de corte	Valores		
NOESF	{1}	NO ESFUERZO (= NO BUSCARON)	
BAJOESF	{3}	ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	{-}	ESFUERZO ALTO	

NB.- Estos mismos niveles y puntos de corte de las variables dependientes son válidos para todos los análisis de chi-cuadrado de las Predicción 1 y 2.

Niveles y puntos de corte (variables dependientes, cont.)

INTENCION DE BUSQUEDA DESDE T2			
ORGANB	Variable n°	89	En: DatosB, p. 3
Puntos de corte	Valores		
NOESF	{1}	NO INTENCION BUSQUEDA	
BAJOESF	{3}	INTENCION ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	{-}	INTENCION ESFUERZO ALTO	

Niveles y puntos de corte (variables dependientes, cont.)

ESFUERZO DE BUSQUEDA ENTRE T2 Y T3			
ORGAN1R	Variable n°	245	En: Resul, p. 5
Puntos de corte	Valores		
NOESF	{1}	NO ESFUERZO (= NO BUSCARON)	
BAJOESF	{3}	ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	{-}	ESFUERZO ALTO	

Niveles y puntos de corte (variables dependientes, cont.)

INTENCION DE BUSQUEDA A PARTIR DE T3			
ORGAN2R	Variable n°	246	En: Resul, p. 5
Puntos de corte	Valores		
NOESF	(1)	NO INTENCION DE BUSQUEDA	
BAJOESF	(3)	INTENCION ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	(-)	INTENCION ESFUERZO ALTO	

* Posibilidad de encontrar empleo (Posiba)

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

(PERCEPCION DE) POSIBILIDADES DE CONSEGUIR EMPLEO			
POSIBA	Variable n°	48	En: DatosA, p. 12
Puntos de corte	Valores		
ALTAEXP	(2)	EXPECTATIVAS ALTAS	
EXPMEDIA	(3)	EXPECTATIVAS MEDIAS	
BAJAEXP	(-)	EXPECTATIVAS ALTAS	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	POSIBA			TOTAL
	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	
NOESFZ	6	24	5	35
BAJOESFZ	13	46	9	68
ALTOESFZ	8	17	3	28
TOTAL	27	87	17	131

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 1.476 4 0.8309

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANE	POSIBA			TOTAL
	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	
NOESFZ	4	6	0	10
BAJOESFZ	5	21	1	27
ALTOESFZ	9	30	7	46

TOTAL	18	57	8	83
-------	----	----	---	----

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 5.718 4 0.2212

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	POSIBA			TOTAL
	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	
NOESFZ	15	44	11	70
BAJOESFZ	5	16	3	24
ALTOESFZ	5	11	1	17
TOTAL	25	71	15	111

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 1.470 4 0.8320

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	POSIBA			TOTAL
	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	
NOESFZ	12	27	2	41
BAJOESFZ	5	17	8	30
ALTOESFZ	8	26	5	39
TOTAL	25	70	15	110

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 7.719 4 0.1024

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Tiempo estimado antes de encontrar empleo (Tiempo2A)

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

Predicción 1, Expectativa, g. Experim.

TIEMPO ESTIMADO PARA CONSEGUIR EMPLEO			
TIEMPO2A	Variable n° 49 En: DatosA, p. 12		
Puntos de corte	Valores		
POCOTI (2)	POCO TIEMPO		
MEDIOTI (3)	TIEMPO MEDIO		
MUCHOTI (-)	MUCHO TIEMPO		

*** OBSERVED FREQUENCY TABLE 1

ORGANA	TIEMPO2A			
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	TOTAL
NOESFZ	7	10	16	33
BAJOESFZ	18	16	34	68
ALTOESFZ	7	10	11	28
TOTAL	32	36	61	129

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.890	4	0.7561

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	TIEMPO2A			
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	TOTAL
NOESFZ	1	3	5	9
BAJOESFZ	6	10	10	26
ALTOESFZ	13	12	21	46
TOTAL	20	25	36	81

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.256	4	0.6888

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	TIEMPO2A			
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	TOTAL
NOESFZ	9	19	40	68

BAJOESFZ	10	8	6	24
ALTOESFZ	6	6	5	17
TOTAL	25	33	51	109

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	13.568	4	0.0088

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	TIEMPO2A			
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	TOTAL
NOESFZ	7	12	21	40
BAJOESFZ	8	11	10	29
ALTOESFZ	10	10	19	39
TOTAL	25	33	50	108

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.987	4	0.5599

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Ajuste Metas-expectativas (RmetaAC)

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

AJUSTE ENTRE IMPORTANCIA DE METAS Y PERSPECTIVAS			
RMETAAC	Variable n°	(*)	De: EDECA, Metas
Puntos de corte	Valores		
BAJOAJU	(.7)	"AJUSTE BAJO"	
MEDIOAJU	(.9)	"AJUSTE MEDIO"	
ALTOAJU	(-)	"AJUSTE ALTO"	

(*) Transformación a partir de las puntuaciones obtenidas por cada individuo en la serie de variables META*A y META*C (ver protocolo EDECA, variables 126 y ss.)

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	11	9	11	31
BAJOESFZ	12	33	14	59
ALTOESFZ	8	11	5	24
TOTAL	31	53	30	114

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 6.716 4 0.1517

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	0	6	4	10
BAJOESFZ	6	10	7	23
ALTOESFZ	12	21	8	41
TOTAL	18	37	19	74

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 4.890 4 0.2987

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	11	32	20	63
BAJOESFZ	10	9	2	21
ALTOESFZ	7	3	3	13
TOTAL	28	44	25	97

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 13.130 4 0.0107

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	3	24	10	37
BAJOESFZ	9	9	6	24
ALTOESFZ	16	10	9	35
TOTAL	28	43	25	96

ESTADIST. VALOR G.L. PROB.
CHIDOS PEARSON 15.177 4 0.0043

///

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Estilo explicativo (Puntuaciones globales escala ASQ; TotalB, TotalM, TotalB-M) (para el conjunto de la muestra, e.e., buscadores y no buscadores de empleo).

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

PUNTUACION GLOBAL "ESTILO OPTIMISTA" ASQ			
TOTALB	Variable n°	(*)	De: ASQ
Puntos de corte	Valores		
BAJOOPT	(10)	OPTIMISMO BAJO	
MEDIOOPT	(12)	OPTIMISMO MEDIO	
ALTOOPT	(-)	OPTIMISMO ALTO	

(*) Variable obtenida por transformación (Sumatorio de las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en PMB (217), PFB (219) y PSB (221)).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	11	7	16	34
BAJOESFZ	22	16	26	64
ALTOESFZ	7	5	13	25
TOTAL	40	28	55	123

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 1.098 4 0.8946

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	5	2	3	10
BAJOESFZ	9	7	11	27
ALTOESFZ	15	13	17	45
TOTAL	29	22	31	82

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 1.166 4 0.8837

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	26	14	30	70
BAJOESFZ	5	7	9	21
ALTOESFZ	3	5	7	15
TOTAL	34	26	46	106

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 3.456 4 0.4846

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	13	10	17	40
BAJOESFZ	9	6	12	27
ALTOESFZ	12	9	17	38
TOTAL	34	25	46	105

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 0.094 4 0.9989

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

PUNTUACION GLOBAL "ESTILO PESIMISTA" ASQ			
TOTALM	Variable n°	(*)	De: ASQ
Puntos de corte	Valores		
BAJOPESES	(9)	PESIMISMO BAJO	
MEDIOPESES	(11)	PESIMISMO MEDIO	
ALTOPESES	(--)	PESIMISMO ALTO	

(*) Variable obtenida por transformación (Sumatorio de las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en PPM (216), PFM (218) y PSM (220)).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 5

ORGANA	TOTALM			
	BAJOPESES	MEDIOPESES	ALTOPESES	TOTAL
NOESFZ	8	9	17	34
BAJOESFZ	17	14	33	64
ALTOESFZ	8	10	7	25
TOTAL	33	33	57	123

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.882 4 0.2996

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 6

ORGANA	TOTALM			
	BAJOPESES	MEDIOPESES	ALTOPESES	TOTAL
NOESFZ	1	2	7	10
BAJOESFZ	6	8	13	27
ALTOESFZ	15	15	15	45
TOTAL	22	25	35	82

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 5.324 4 0.2556

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 7

ORGAN1R	TOTALM			
	BAJOPESES	MEDIOPESES	ALTOPESES	TOTAL
NOESFZ	17	16	37	70
BAJOESFZ	5	7	9	21
ALTOESFZ	7	4	4	15
TOTAL	29	27	50	106

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.988 4 0.2886

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 8

ORGAN2R	TOTALM			
	BAJOPESES	MEDIOPESES	ALTOPESES	TOTAL
NOESFZ	14	6	20	40
BAJOESFZ	5	11	11	27
ALTOESFZ	10	10	18	38
TOTAL	29	27	49	105

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 6.086 4 0.1928

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

PUNTUACION FINAL "MEDIDA GENERAL DE OPTIMISMO", ASQ			
TOTALB-M	Variable n°	(*)	De: ASQ
Puntos de corte	Valores		
BAJOOPT	(-1,5)	"OPTIMISMO BAJO"	
MEDIOOPT	(+1,0)	"OPTIMISMO MEDIO"	
ALTOOPT	(--)	"OPTIMISMO ALTO"	

(*) Variable obtenida por transformación (Diferencia entre TOTALB y TOTALM, ver supra).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 9

ORGANA	TOTALB-M
--------	----------

	BAJAEXP	MEDIAEXP	ALTAEXP	TOTAL
NOESFZ	8	12	14	34
BAJOESFZ	18	19	27	64
ALTOESFZ	4	9	12	25
TOTAL	30	40	53	123

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.610	4	0.8070

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 10

ORGANE	TOTALB-M			
	BAJAEXP	MEDIAEXP	ALTAEXP	TOTAL
NOESFZ	3	4	3	10
BAJOESFZ	8	10	9	27
ALTOESFZ	9	13	23	45
TOTAL	20	27	35	82

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.981	4	0.5611

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 11

ORGAN1R	TOTALB-M			
	BAJAEXP	MEDIAEXP	ALTAEXP	TOTAL
NOESFZ	22	21	27	70
BAJOESFZ	3	7	11	21
ALTOESFZ	0	8	7	15
TOTAL	25	36	45	106

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	8.916	4	0.0632

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 12

ORGAN2R	TOTALB-M			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	9	11	20	40
BAJOESFZ	7	9	11	27
ALTOESFZ	9	15	14	38
TOTAL	25	35	45	105

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.743	4	0.7829

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Estilo Explicativo ASQ (bis) (Puntuaciones globales, TotalB, TotalM, TotalB-M) (Análisis de asociación tomando como vd. únicamente a los sujetos que buscan o están dispuestos a buscar empleo).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	22	20	22	64
ALTOESFZ	7	11	7	25
TOTAL	29	31	29	89

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.287	2	0.5253

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANA	TOTALM			
	BAJOPE	MEDIOPE	ALTOPE	TOTAL
BAJOESFZ	17	14	33	64
ALTOESFZ	8	10	7	25

TOTAL	25	24	40	89
-------	----	----	----	----

9 .

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.600	2	0.1003

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGANA	TOTALB-M			
-----	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	18	19	27	64
ALTOESFZ	4	9	12	25
TOTAL	22	28	39	89

9 .

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.436	2	0.4878

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANB	TOTALB			
-----	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	9	9	9	27
ALTOESFZ	15	18	12	45
TOTAL	24	27	21	72

51 .

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.457	2	0.7957

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	TOTALM			
-----	BAJOPES	MEDIOPEB	ALTOPES	TOTAL
BAJOESFZ	6	8	13	27
ALTOESFZ	15	15	15	45

TOTAL	21	23	28	72
-------	----	----	----	----

51 .

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.739	2	0.4191

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGANB	TOTALB-M			
-----	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	8	10	9	27
ALTOESFZ	9	13	23	45
TOTAL	17	23	32	72

51 .

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.213	2	0.3306

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGAN1R	TOTALB			
-----	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	5	9	7	21
ALTOESFZ	3	7	5	15
TOTAL	8	16	12	36

26 .

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.086	2	0.9580

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGAN1R	TOTALM			
-----	BAJOPES	MEDIOPEB	ALTOPES	TOTAL

Predicción 1, Expectativa, g. Experim.

BAJOESFZ	5	7	9	21
ALTOESFZ	7	4	4	15
TOTAL	12	11	13	36

26 .
 STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 2.134 2 0.3441

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	TOTALB-M			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	3	7	11	21
ALTOESFZ	0	8	7	15
TOTAL	3	15	18	36

26 .
 STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 3.040 2 0.2187

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGAN2R	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	9	8	10	27
ALTOESFZ	12	15	11	38
TOTAL	21	23	21	65

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 0.767 2 0.6815

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGAN2R	TOTALM
---------	--------

	BAJOPESES	MEDIOPESES	ALTOPESES	TOTAL
BAJOESFZ	5	11	11	27
ALTOESFZ	10	10	18	38
TOTAL	15	21	29	65

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 1.588 2 0.4521

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN2R	TOTALB-M			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	7	9	11	27
ALTOESFZ	9	15	14	38
TOTAL	16	24	25	65

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 0.256 2 0.8799

■ CENTRALIDAD DEL EMPLEO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 2)

* RelAA, RelAB, RelAR (ocupaciones relacionadas con la carrera),
NorelaA, NorelaB, NorelaR (ocupaciones no relacionadas con la
carrera).

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

IMPORTANCIA DEL EMPLEO "RELACIONADO CON LOS ESTUDIOS"			
RELAA	Variable n°	58	En: DatosA, p. 13
Puntos de corte		Valores	
MUYIMP	(1)	MUY IMPORTANTE	
BASTIMP	(2)	BASTANTE IMPORTANTE	
POCOIMP	(-)	POCO IMPORTANTE	

NB.- Los mismos niveles y puntos de corte son válidos para las
variables NORELAA (N° 59, DatosA Pág. 13), RELAR (N° 124, DatosB
Pág. 6), NORELAR (N° 125, DatosB Pág. 6), RELAR (N° 296, Resul
Pág. 9) y NORELAR (N° 297, Resul Pág. 9).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	RELAA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	11	16	5	32
BAJOESFZ	26	26	6	58
ALTOESFZ	15	11	1	27
TOTAL	52	53	12	117

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 3.795 4 0.4345

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	RELAA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	2	5	2	9
BAJOESFZ	9	14	1	24

ALTOESFZ	21	18	2	41
TOTAL	32	37	5	74

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 6.038 4 0.1963

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	RELAA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	18	36	7	61
BAJOESFZ	9	8	4	21
ALTOESFZ	11	3	1	15
TOTAL	38	47	12	97

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 11.562 4 0.0209

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	RELAA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	10	18	5	33
BAJOESFZ	8	15	5	28
ALTOESFZ	19	14	2	35
TOTAL	37	47	12	96

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 6.578 4 0.1599

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 5

ORGANA	NORELAA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	

Predicción 2. Centralidad g. Experim.

NOESFZ	4	6	23	33
BAJOESFZ	6	13	37	56
ALTOESFZ	3	8	15	26
TOTAL	13	27	75	115

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 1.356 4 0.8518

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 6

ORGANB	NORELAA			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	0	0	9	9
BAJOESFZ	2	6	15	23
ALTOESFZ	4	13	22	39
TOTAL	6	19	46	71

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 6.100 4 0.1918

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 7

ORGAN1R	NORELAA			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	5	9	48	62
BAJOESFZ	5	5	11	21
ALTOESFZ	2	6	6	14
TOTAL	12	20	65	97

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 10.665 4 0.0306

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 8

ORGAN2R	NORELAA

	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	3	4	27	34
BAJOESFZ	3	7	18	28
ALTOESFZ	6	9	20	35
TOTAL	12	20	65	97

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.366 4 0.3587

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 9

ORGANA	RELAB			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	8	14	10	32
BAJOESFZ	17	32	16	65
ALTOESFZ	8	17	1	26
TOTAL	33	63	27	123

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 6.972 4 0.1374

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 10

ORGANB	RELAB			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	2	3	5	10
BAJOESFZ	4	19	4	27
ALTOESFZ	12	23	12	47
TOTAL	18	45	21	84

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 7.204 4 0.1255

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 11

ORGAN1R	RELAB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	13	33	21	67
BAJOESFZ	10	9	5	24
ALTOESFZ	4	11	1	16
TOTAL	27	53	27	107

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 8.827 4 0.0656

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 12

ORGAN2R	RELAB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	6	18	15	39
BAJOESFZ	7	15	7	29
ALTOESFZ	14	19	5	38
TOTAL	27	52	27	106

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 8.489 4 0.0752

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 13

ORGANA	NORELAB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	1	3	28	32
BAJOESFZ	5	15	45	65
ALTOESFZ	2	10	12	24
TOTAL	8	28	85	121

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 9.757 4 0.0447

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 14

ORGANB	NORELAB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	0	1	9	10
BAJOESFZ	2	7	17	26
ALTOESFZ	7	12	27	46
TOTAL	9	20	53	82

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.327 4 0.3635

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 15

ORGAN1R	NORELAB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	3	12	52	67
BAJOESFZ	1	5	17	23
ALTOESFZ	2	5	8	15
TOTAL	6	22	77	105

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.165 4 0.3842

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 16

ORGAN2R	NORELAB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	1	6	32	39
BAJOESFZ	1	6	21	28
ALTOESFZ	3	10	24	37
TOTAL	5	22	77	104

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 3.316 4 0.5064

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 17

ORGANA	RELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	13	12	8	33
BAJOESFZ	18	27	14	59
ALTOESFZ	9	5	4	18
TOTAL	40	44	26	110

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.852	4	0.5829

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 18

ORGANE	RELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	4	2	4	10
BAJOESFZ	13	5	6	24
ALTOESFZ	6	18	10	34
TOTAL	23	25	20	68

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	11.061	4	0.0259

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 19

ORGAN1R	RELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	23	30	18	71
BAJOESFZ	8	10	7	25
ALTOESFZ	9	5	2	16
TOTAL	40	45	27	112

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	3.696	4	0.4488

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 20

ORGAN2R	RELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	10	15	16	41
BAJOESFZ	13	11	6	30
ALTOESFZ	17	19	5	41
TOTAL	40	45	27	112

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	9.358	4	0.0527

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 21

ORGANA	NORELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	1	5	27	33
BAJOESFZ	3	11	45	59
ALTOESFZ	3	4	11	18
TOTAL	7	20	83	110

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.739	4	0.3152

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 22

ORGANE	NORELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	0	2	8	10
BAJOESFZ	1	1	22	24
ALTOESFZ	1	5	28	34
TOTAL	2	8	58	68

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
-----------	-------	------	-------

Predicción 2, Centralidad g. Exprim.

PEARSON CHISQUARE 2.602 4 0.6264

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 23

ORGAN1R	NORELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	6	11	54	71
BAJOESFZ	0	6	19	25
ALTOESFZ	1	3	12	16
TOTAL	7	20	85	112

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 2.872 4 0.5794

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 24

ORGAN2R	NORELAR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	1	9	31	41
BAJOESFZ	2	3	25	30
ALTOESFZ	4	8	29	41
TOTAL	7	20	85	112

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 3.616 4 0.4605

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS CONDICIONES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (G. EXPERIM.)

■ PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON: NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON DE DOS COLAS, USANDO UN CALCULO EXACTO CUANDO (a) HAY UN MAXIMO DE 8 DIFERENCIAS DISTINTAS DE CERO, O (b) LA SUMA DE RANGOS MAS PEQUEÑA ALCANZA UN MAXIMO DE 2.5. SE USA LA APROXIMACION NORMAL EN LOS DEMAS CASOS.

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond1A	cond1B	cond1R
	33	99	278
cond1A	33	0.00	
cond1B	99	169.00	0.00
cond1R	278	167.00	187.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

	cond1A	cond1B	cond1R
	33	99	278
cond1A	33	1.0000	
cond1B	99	0.6309	1.0000
cond1R	278	0.0697	0.2319

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

Efectos, Condiciones, g. Experim.

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond1A	cond1B	cond1R
		33	99	278
cond1A	33	0.00		
cond1B	99	107.00	0.00	
cond1R	278	182.00	178.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond1A	cond1B	cond1R
		33	99	278
cond1A	33	1.0000		
cond1B	99	0.0033	1.0000	
cond1R	278	0.0004	0.1732	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	0.00		
cond2B	100	232.50	0.00	
cond2R	279	243.50	278.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	1.0000		
cond2B	100	0.7613	1.0000	
cond2R	279	0.7015	0.9644	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	0.00		
cond2B	100	217.00	0.00	
cond2R	279	158.00	180.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	1.0000		
cond2B	100	0.3795	1.0000	
cond2R	279	0.0475	0.2802	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	0.00		
cond3B	101	217.00	0.00	
cond3R	280	154.00	80.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	1.0000		

cond3B	101	0.5435	1.0000	
cond3R	280	0.1064	0.0455	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	0.00		
cond3B	101	222.00	0.00	
cond3R	280	322.00	163.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	1.0000		
cond3B	101	0.6104	1.0000	
cond3R	280	0.2369	0.0220	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	0.00		
cond4B	102	78.00	0.00	
cond4R	281	161.50	170.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond4A	cond4B	cond4R
--	--	--------	--------	--------

		36	102	281
cond4A	36	1.0000		
cond4B	102	0.4939	1.0000	
cond4R	281	0.7222	0.6480	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	0.00		
cond4B	102	125.00	0.00	
cond4R	281	262.50	232.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	1.0000		
cond4B	102	0.3130	1.0000	
cond4R	281	0.5496	0.2628	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	0.00		
cond5B	103	158.50	0.00	
cond5R	282	151.50	216.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	1.0000		
cond5B	103	0.0794	1.0000	
cond5R	282	0.3676	0.2491	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	0.00		
cond5B	103	184.50	0.00	
cond5R	282	391.00	291.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	1.0000		
cond5B	103	0.1371	1.0000	
cond5R	282	0.4494	0.7003	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	0.00		
cond6B	104	203.00	0.00	
cond6R	283	181.00	91.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	1.0000		
cond6B	104	1.0000	1.0000	
cond6R	283	0.8476	0.6143	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	0.00		
cond6B	104	351.00	0.00	
cond6R	283	309.00	256.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	1.0000		
cond6B	104	0.9940	1.0000	
cond6R	283	0.7061	0.0968	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond7A	cond7B	cond7R
		39	105	284
cond7A	39	0.00		

cond7B	105	153.00	0.00	
cond7R	284	266.50	114.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond7A	cond7B	cond7R
		39	105	284
cond7A	39	1.0000		
cond7B	105	0.0047	1.0000	
cond7R	284	0.5961	0.0716	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond7A	cond7B	cond7R
		39	105	284
cond7A	39	0.00		
cond7B	105	147.00	0.00	
cond7R	284	228.00	242.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond7A	cond7B	cond7R
		39	105	284
cond7A	39	1.0000		
cond7B	105	0.0171	1.0000	
cond7R	284	0.0238	0.3471	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond8A	cond8B	cond8R
--	--	--------	--------	--------

		40	106	285
cond8A	40	0.00		
cond8B	106	195.00	0.00	
cond8R	285	145.50	97.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond8A	cond8B	cond8R
		40	106	285
cond8A	40	1.0000		
cond8B	106	0.6266	1.0000	
cond8R	285	0.0446	0.0092	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond8A	cond8B	cond8R
		40	106	285
cond8A	40	0.00		
cond8B	106	158.50	0.00	
cond8R	285	251.50	166.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond8A	cond8B	cond8R
		40	106	285
cond8A	40	1.0000		
cond8B	106	0.0794	1.0000	
cond8R	285	0.8152	0.0251	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

Efectos, Condiciones, g. Exprim.

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	0.00		
cond9B	107	148.00	0.00	
cond9R	286	45.00	108.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	1.0000		
cond9B	107	0.6964	1.0000	
cond9R	286	0.0081	0.0517	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	0.00		
cond9B	107	177.00	0.00	
cond9R	286	248.00	187.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	1.0000		
cond9B	107	0.7731	1.0000	
cond9R	286	0.1817	0.0218	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	0.00		
cond10B	108	166.50	0.00	
cond10R	287	140.00	101.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	1.0000		
cond10B	108	0.5888	1.0000	
cond10R	287	0.1514	0.6143	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	0.00		
cond10B	108	186.50	0.00	
cond10R	287	207.50	117.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	1.0000		

cond10B	108	0.1473	1.0000	
cond10R	287	0.6071	0.0837	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	0.00		
cond11B	109	147.00	0.00	
cond11R	288	137.50	220.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	1.0000		
cond11B	109	0.0478	1.0000	
cond11R	288	0.5012	0.4106	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	0.00		
cond11B	109	266.00	0.00	
cond11R	288	519.00	228.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond11A	cond11B	cond11R
--	--	---------	---------	---------

		43	109	288
cond11A	43	1.0000		
cond11B	109	0.5902	1.0000	
cond11R	288	0.8143	0.5008	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	0.00		
cond12B	110	197.00	0.00	
cond12R	289	125.50	117.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	1.0000		
cond12B	110	0.3176	1.0000	
cond12R	289	0.9741	0.3458	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	0.00		
cond12B	110	215.00	0.00	
cond12R	289	289.00	279.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

	cond12A	cond12B	cond12R
	44	110	289
cond12A 44	1.0000		
cond12B 110	0.7189	1.0000	
cond12R 289	0.3457	0.7583	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond13A	cond13B	cond13R
	45	111	290
cond13A 45	0.00		
cond13B 111	211.00	0.00	
cond13R 290	199.50	243.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

	cond13A	cond13B	cond13R
	45	111	290
cond13A 45	1.0000		
cond13B 111	0.4684	1.0000	
cond13R 290	0.6971	0.2416	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond13A	cond13B	cond13R
	45	111	290
cond13A 45	0.00		
cond13B 111	361.00	0.00	
cond13R 290	200.50	240.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

	cond13A	cond13B	cond13R
	45	111	290
cond13A 45	1.0000		
cond13B 111	0.8904	1.0000	
cond13R 290	0.2351	0.2193	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond14A	cond14B	cond14R
	46	112	291
cond14A 46	0.00		
cond14B 112	129.00	0.00	
cond14R 291	204.50	119.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

	cond14A	cond14B	cond14R
	46	112	291
cond14A 46	1.0000		
cond14B 112	0.5485	1.0000	
cond14R 291	0.1745	0.2418	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond14A	cond14B	cond14R
	46	112	291
cond14A 46	0.00		

Efectos, Condiciones, g. Experim.

cond14B	112	208.00	0.00	
cond14R	291	156.00	145.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond14A	cond14B	cond14R
		46	112	291
cond14A	46	1.0000		
cond14B	112	0.2950	1.0000	
cond14R	291	0.0434	0.0719	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	0.00		
cond15B	113	227.00	0.00	
cond15R	292	117.00	147.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	1.0000		
cond15B	113	0.9099	1.0000	
cond15R	292	0.0837	0.3187	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond15A	cond15B	cond15R
--	--	---------	---------	---------

		47	113	292
cond15A	47	0.00		
cond15B	113	181.00	0.00	
cond15R	292	335.50	266.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	1.0000		
cond15B	113	0.2895	1.0000	
cond15R	292	0.4469	0.4222	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (G. EXPERIM.)

■ PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON: NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON DE DOS COLAS, USANDO UN CALCULO EXACTO CUANDO (a) HAY UN MAXIMO DE 8 DIFERENCIAS DISTINTAS DE CERO, O (b) LA SUMA DE RANGOS MAS PEQUEÑA ALCANZA UN MAXIMO DE 2.5. SE USA LA APROXIMACION NORMAL EN LOS DEMAS CASOS.

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	0.00		
temor1B	90	98.00	0.00	
temor1R	269	90.50	107.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	1.0000		
temor1B	90	0.0098	1.0000	
temor1R	269	0.3849	0.1389	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	0.00		
temor1B	90	244.00	0.00	
temor1R	269	375.50	259.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	1.0000		
temor1B	90	0.0157	1.0000	
temor1R	269	0.6428	0.0675	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	0.00		
temor2B	91	116.00	0.00	
temor2R	270	342.50	224.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	1.0000		
temor2B	91	0.0166	1.0000	
temor2R	270	0.3643	0.6451	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	0.00		
temor2B	91	112.50	0.00	
temor2R	270	429.00	196.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	1.0000		
temor2B	91	0.0136	1.0000	
temor2R	270	0.3178	0.0014	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	0.00		
temor3B	92	196.50	0.00	
temor3R	271	275.00	182.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	1.0000		
temor3B	92	0.2069	1.0000	
temor3R	271	0.3622	0.0799	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	0.00		
temor3B	92	287.00	0.00	
temor3R	271	251.50	293.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	1.0000		
temor3B	92	0.1506	1.0000	
temor3R	271	0.2983	0.0302	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	0.00		
temor4B	93	219.00	0.00	
temor4R	272	118.00	117.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272

temor4A	27	1.0000		
temor4B	93	0.5698	1.0000	
temor4R	272	0.0314	0.0103	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	0.00		
temor4B	93	287.00	0.00	
temor4R	272	374.00	317.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	1.0000		
temor4B	93	0.8575	1.0000	
temor4R	272	0.6285	0.6027	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	0.00		
temor5B	94	112.00	0.00	
temor5R	273	123.50	154.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor5A	temor5B	temor5R
--	--	---------	---------	---------

		28	94	273
temor5A	28	1.0000		
temor5B	94	0.0015	1.0000	
temor5R	273	0.0050	0.4072	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	0.00		
temor5B	94	162.00	0.00	
temor5R	273	280.50	255.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	1.0000		
temor5B	94	0.0009	1.0000	
temor5R	273	0.0519	0.6551	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	0.00		
temor6B	95	175.00	0.00	
temor6R	274	152.00	169.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS

Efectos, Temores, g. Exprim.

SIGNED RANKS TEST.

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	1.0000		
temor6B	95	0.0046	1.0000	
temor6R	274	0.0129	0.6394	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	0.00		
temor6B	95	192.50	0.00	
temor6R	274	266.00	282.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	1.0000		
temor6B	95	0.0098	1.0000	
temor6R	274	0.0330	0.4230	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor7A	temor7B	temor7R
		30	96	275
temor7A	30	0.00		
temor7B	96	214.50	0.00	
temor7R	275	139.50	186.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor7A	temor7B	temor7R
		30	96	275
temor7A	30	1.0000		
temor7B	96	0.7112	1.0000	
temor7R	275	0.0917	0.2244	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor7A	temor7B	temor7R
		30	96	275
temor7A	30	0.00		
temor7B	96	267.50	0.00	
temor7R	275	310.50	356.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor7A	temor7B	temor7R
		30	96	275
temor7A	30	1.0000		
temor7B	96	0.8163	1.0000	
temor7R	275	0.7237	0.4721	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor8A	temor8B	temor8R
		31	97	276
temor8A	31	0.00		

temor8B	97	60.00	0.00	
temor8R	276	118.00	69.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor8A	temor8B	temor8R
		31	97	276
temor8A	31	1.0000		
temor8B	97	0.1590	1.0000	
temor8R	276	0.5430	0.4724	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor8A	temor8B	temor8R
		31	97	276
temor8A	31	0.00		
temor8B	97	92.00	0.00	
temor8R	276	142.50	138.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor8A	temor8B	temor8R
		31	97	276
temor8A	31	1.0000		
temor8B	97	0.0578	1.0000	
temor8R	276	0.2639	0.5184	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor9A	temor9B	temor9R
--	--	---------	---------	---------

		32	98	277
temor9A	32	0.00		
temor9B	98	11.50	0.00	
temor9R	277	51.50	14.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SIGNED RANKS TEST.

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	1.0000		
temor9B	98	0.0310	1.0000	
temor9R	277	0.1387	0.3433	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SMALLER SUM OF LIKE-SIGNED RANKS

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	0.00		
temor9B	98	253.50	0.00	
temor9R	277	304.00	438.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	1.0000		
temor9B	98	0.0017	1.0000	
temor9R	277	0.0413	0.8660	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS DE RESULTADO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (G. EXPERIM.)

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		posibA	posibB	posib2R
		48	114	293
posibA	48	0.00		
posibB	114	84.00	0.00	
posib2R	293	157.50	138.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		posibA	posibB	posib2R
		48	114	293
posibA	48	1.0000		
posibB	114	0.0067	1.0000	
posib2R	293	0.1945	0.7425	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		posibA	posibB	posib2R
		48	114	293
posibA	48	0.00		
posibB	114	95.50	0.00	
posib2R	293	177.50	251.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		posibA	posibB	posib2R
		48	114	293
posibA	48	1.0000		
posibB	114	0.0083	1.0000	
posib2R	293	0.0243	0.8079	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
		49	115	294
tiempo2A	49	0.00		
tiempo2B	115	91.50	0.00	
tiempoR	294	170.00	165.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
		49	115	294
tiempo2A	49	1.0000		
tiempo2B	115	0.4042	1.0000	
tiempoR	294	0.0293	0.0390	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
		49	115	294
tiempo2A	49	0.00		
tiempo2B	115	247.00	0.00	

tiempoR	294	222.50	224.00	0.00
---------	-----	--------	--------	------

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
		49	115	294
tiempo2A	49	1.0000		
tiempo2B	115	0.7506	1.0000	
tiempoR	294	0.1998	0.0544	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LA CENTRALIDAD O
VALENCIA POSITIVA DEL EMPLEO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON (G. EXPERIM.)

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		relaA	relaB	relaR
		58	124	296
relaA	58	0.00		
relaB	124	103.50	0.00	
relaR	296	135.00	106.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		relaA	relaB	relaR
		58	124	296
relaA	58	1.0000		
relaB	124	0.1840	1.0000	
relaR	296	0.3037	0.3304	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		relaA	relaB	relaR
		58	124	296
relaA	58	0.00		
relaB	124	80.50	0.00	
relaR	296	135.00	326.00	0.00

Efectos, Centralidad, g. Experm.

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		relaA	relaB	relaR
		58	124	296
relaA	58	1.0000		
relaB	124	0.0010	1.0000	
relaR	296	0.0159	0.5187	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		norelaA	norelaB	norelaR
		59	125	297
norelaA	59	0.00		
norelaB	125	108.00	0.00	
norelaR	297	92.00	113.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		norelaA	norelaB	norelaR
		59	125	297
norelaA	59	1.0000		
norelaB	125	0.0517	1.0000	
norelaR	297	0.0039	0.0697	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		norelaA	norelaB	norelaR
		59	125	297
norelaA	59	0.00		
norelaB	125	273.00	0.00	
norelaR	297	318.00	405.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS.

		norelaA	norelaB	norelaR
		59	125	297
norelaA	59	1.0000		
norelaB	125	0.8934	1.0000	
norelaR	297	0.6133	0.5652	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: DESCRIPTIVO DE VARIABLES,
EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3
VARIABLES COMO1A, COMO1B, COMO1R, ORGANA, ORGANA,
ORGAN1R, ORGAN2R, SUMA1, SUMA2 Y SUMA3 (GRUPO
EXPERIMENTAL; N=133)

* como1A *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.8449610	0.0319914	0.3633527	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	0.1320252	
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM	VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM
1.	20	15.5 15.5	2.	109	84.5 100.0

* como1B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.7936510	0.0361960	0.4062996	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	0.1650794	
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM	VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM
1.	26	20.6 20.6	2.	100	79.4 100.0

* como1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.5625000	0.0470857	0.4983079	
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	0.2483108	
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM	VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM
1.	49	43.7 43.7	2.	63	56.2 100.0

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.2900760	0.1247374	1.4276850	
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.0382850
MODE	3.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM	VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM
0.	23	17.6 17.6	3.	35	26.7 78.6
1.	12	9.2 26.7	4.	23	17.6 96.2
2.	33	25.2 51.9	5.	5	3.8 100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.1764710	0.1173666	1.0820670	
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1708690
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM	VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM
1.	10	11.8 11.8	3.	14	16.5 43.5
2.	13	15.3 27.1	4.	48	56.5 100.0

* organ1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.4513270	0.1639004	1.7422850	
MEDIAN	0.0000000	0.2886753	VARIANCE	3.0355570
MODE	0.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM	VALUE	COUNT	PERCENTS CELL CUM
0.	57	50.4 50.4	3.	24	21.2 85.0
1.	14	12.4 62.8	4.	9	8.0 92.9
2.	1	0.9 63.7	5.	8	7.1 100.0

* organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.7232140	0.1396412	1.4778230	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	2.1839610
MODE	1.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	2	1.8	1.8	4.	29	25.9	89.3
1.	39	34.8	36.6	5.	12	10.7	100.0
3.	30	26.8	63.4				

SUMATORIO DE METODOS DE BÚSQUEDA USADOS POR CADA SUJETO, EN T1 (SUMA1), T2 (SUMA2) Y T3 (SUMA3)

* SUMA1 *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.4215700	0.1942866	1.9621990	
MEDIAN	12.0000000	0.2886753	3.8502230	
MODE	12.0000000		10.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* SUMA2 *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.3400000	0.2161275	2.1612750	
MEDIAN	11.0000000	0.2886753	4.6711110	
MODE	14.0000000		7.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* SUMA3 *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.9423100	0.2206764	2.2504670	
MEDIAN	13.0000000	0.5773506	5.0646010	
MODE	14.0000000		7.0000000	
			(Q3-Q1)/2	2.0000000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE
BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (PROBLEMA 1°B). QUIÉNES
BUSCAN Y QUIÉNES ABANDONAN: LOS TRÁNSITOS. PRUEBA DE
CHI-CUADRADO. VARIABLES COMO1A VS. COMO1B, COMO1A VS.
COMO1R, COMO1B VS. COMO1R. (GRUPO EXPERIMENTAL)

Categorías y códigos de las variables

HISTORIAL DE BUSQUEDA EN T1			
COMO1A	Variable n°	15	En: DatosA, p. 9

Categorías	Valores	
NO_BUSCÓ	(1)	NO HA BUSCADO (ANTES DE T1)
SÍ_BUSCÓ	(2)	SI HA BUSCADO (idem)

NB.- Estas mismas categorías y códigos son válidos para la
variable COMO1R, referida al historial de búsqueda entre T2 y
T3 (variable n° 229, Result, pág. 4)

Categorías y códigos de las variables

INTENCION DE BUSQUEDA EN T2			
COMO1B	Variable n°	81	En: DatosB, p. 2
Categorías	Valores		
NO_INTEN	(1)	NO TIENE INTENCION DE BUSCAR	
INTEN	(2)	SI TIENE INTENCION DE BUSCAR	

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS

comolB	comolA		
	NO_BUSCÓ	SÍ_BUSCÓ	TOTAL
NO_INTEN	14	12	26
SÍ_INTEN	5	92	97
TOTAL	19	104	123

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	37.219	1	0.0000
YATES CORRECTED CHISQ.	33.585	1	0.0000

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS: MUESTRA: SUJETOS QUE NO TIENEN TRABAJO EN T3

comolR	comolA		
	NO_BUSCÓ	SÍ_BUSCÓ	TOTAL
NO_INTEN	10	38	48
SÍ_INTEN	8	52	60
TOTAL	18	90	108

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
-----------	-------	------	-------

Efectos, Pautas de bús., g. Exprim.

PEARSON CHISQUARE	1.080	1	0.2987
YATES CORRECTED CHISQ.	0.608	1	0.4357

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS

comolR		comolB		
-----		-----		
	NO_INTEN	SI_INTEN	TOTAL	

NO_BUSCÓ	16	30	46	
SI_BUSCÓ	9	51	60	

TOTAL	25	81	106	
STATISTIC	VALUE		D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	5.654		1	0.0174
YATES CORRECTED CHISQ.	4.610		1	0.0318

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (PROBLEMA 2°). CÓMO BUSCAN EMPLEO: ABANICO DE ESTRATEGIAS. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON. VARIABLES: SUMA1, SUMA2 Y SUMA3 (SUMATORIO DE ESTRATEGIAS INTRASUJETO EN T1, T2 Y T3) (GRUPO EXPERIMENTAL; N=105)

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	SUMA1	SUMA2	SUMA3
	298	299	300
SUMA1	298	0.00	
SUMA2	299	923.00	0.00
SUMA3	300	1260.00	925.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON, DOS COLAS

SUMA1	SUMA2	SUMA3
-------	-------	-------

	298	299	300
SUMA1	298	1.0000	
SUMA2	299	0.5606	1.0000
SUMA3	300	0.0455	0.0451

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (PROBLEMA 2°B). CÓMO BUSCAN EMPLEO: INTENSIDAD DEL ESFUERZO DE BÚSQUEDA. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES ORGANA, ORGANE, ORGANIR Y ORGAN2R DESCONTANDO A LOS SUJETOS QUE NO BUSCAN/NO TIENEN INTENCIÓN DE BUSCAR. (GRUPO EXPERIMENTAL)

* organA *				

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
3.0000000	3.0000000	0.0912871	0.8944272	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8000000
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	33	34.4	34.4	4.	23	24.0	94.8
3.	35	36.5	70.8	5.	5	5.2	100.0

* organB *				

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
3.4666670	3.4666670	0.0837109	0.7769193	
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6036036
MODE	4.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	13	17.3	17.3	4.	48	64.0	100.0
3.	14	18.7	36.0				

* organIR *				

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
3.5714290	3.5714290	0.1281643	0.8305994	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6898954
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	1	2.4	2.4	4.	9	21.4	81.0
3.	24	57.1	59.5	5.	8	19.0	100.0

Efectos, Pautas de bús., g. Experim.

 * organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV	ESTIMATE
MEAN	3.7464790	0.0867901		0.7313063
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5348088
MODE	3.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
3.	30	42.3	42.3	5.	12	16.9	100.0
4.	29	40.8	83.1				

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN VARIABLES SIGNIFICATIVAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO, T1-T2-T3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Grupo Experimental)

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN CONDICIONES 1-15, T1-T2-T3.

VARIABLE 33 cond1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.58. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0324
 USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2558.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0324
 USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 34 cond2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.34. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5591
 USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2202.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5591
 USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 35 cond3A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.09. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7590
 USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2186.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7590
 USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 36 cond4A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.65. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4218
 USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1960.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4218
 USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 37 cond5A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9514
 USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2111.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9514
 USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 38 cond6A

Diferencias por género, g. Experimental

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 6.75. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0094
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2618.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0094
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 39 cond7A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 9.75. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0018
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2720.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0018
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 40 cond8A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0806
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2485.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0806
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 41 cond9A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5467
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2215.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5467
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 42 cond10A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.59. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4432
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2234.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4432
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 43 cond11A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5458
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2248.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5458
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 44 cond12A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.78. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0956
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2470.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0956
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 45 cond13A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.93. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0049
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2680.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0049
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 46 cond14A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.49. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1145
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2452.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1145
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 47 cond15A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.51. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0061
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2683.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0061
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 99 cond18

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5499
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2052.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5499
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 100 cond2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9873
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1941.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9873
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 101 cond3B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8613
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1935.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8613
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 102 cond4B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6357
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1619.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6357
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 103 cond5B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9202
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1955.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9202
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 104 cond6B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.75. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0054
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2471.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0054
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 105 cond7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 11.33. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0008
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2547.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0008
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 106 cond8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8264
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1980.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8264
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 107 cond9B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.94. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0470
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2235.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0470
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 108 cond10B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3157
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1729.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3157
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 109 cond11B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.39. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0202
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2329.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0202
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 110 cond12B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.40. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5275
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2058.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5275
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 111 cond13B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.42. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0199
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2389.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0199
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 112 cond14B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.57. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2104
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2179.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2104
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 113 cond15B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.31. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0069
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2446.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0069
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 278 cond1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.12. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7240
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1593.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7240
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 279 cond2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.13. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2876
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1364.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2876
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 280 cond3R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8865
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1558.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8865
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 281 cond6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.23. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6287
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1458.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6287
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 282 cond5R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8250
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1572.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8250
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 283 cond6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.30. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0693
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1834.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0693
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 284 cond7R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.26. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2623
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1719.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2623
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 285 cond8R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.25. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6173
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1617.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6173
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 286 cond9R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0400
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1858.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0400
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 287 cond10R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.12. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7336
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1544.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7336
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 288 cond11R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8708
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1562.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8708
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 289 cond12R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8616
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1544.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8616
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 290 cond13R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.53. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1114
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1799.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1114
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 291 cond14R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.11. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0426
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1840.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0426
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 292 cond15R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 8.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0047
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 1998.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0047
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN TEMORES 1-9, T1-T2-T3.

VARIABLE 24 temo1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.69. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1011
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

Diferencias por género, g. Experimental

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2410.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1011
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 25 tem02A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.10. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7535
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2030.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7535
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 26 tem03A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8792
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2036.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8792
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 27 tem04A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.06. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0907
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2133.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0907
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 28 tem05A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.62. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1054
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2305.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1054
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 29 tem06A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.79. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3736
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2239.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3736
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 30 tem07A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9036
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2011.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9036
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 31 tem08A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.19. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6631
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2084.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6631
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 32 tem09A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 34.20. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 3230.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 90 tem01B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0931
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2209.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0931
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 91 tem02B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.26. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6130
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1868.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6130
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 92 tem03B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.07. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7918
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1915.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7918
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 93 tem04B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.25. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2641
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2100.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2641
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 94 tem05B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.27. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1320
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2259.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1320
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 95 tem06B

Diferencias por género, g. Experimental

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.70. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1927
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2209.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1927
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 96 temoc7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.47. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4951
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2048.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4951
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 97 temoc8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4377
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2091.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4377
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 98 temoc9B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 37.90. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 3048.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 269 temoc1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.33. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1350
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1772.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1350
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 270 temoc2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.56. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2116
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1741.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2116
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 271 temoc3R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8554
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1546.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8554
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 272 temoc4R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.33. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0068
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1962.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0068
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 273 temoc5R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.48. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0622
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1638.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0622
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 274 temoc6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9532
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1821.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9532
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 275 temoc7R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.32. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5709
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1624.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5709
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 276 temoc8R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.10. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7487
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1490.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7487
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 277 temoc9R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 21.27. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2233.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EXPECTATIVAS DE RESULTADOS, T1-T2-T3.

VARIABLE 48 posiba

Diferencias por género, g. Experimental

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4394
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1984.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4394
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 114 posibB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.29. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2552
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1732.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2552
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 293 posib2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9635
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1529.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9635
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 49 tiempo2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.63. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4271
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1903.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4271
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 115 tiempo2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.40. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2370
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1710.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2370
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 294 tiempoR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.16. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0755
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1249.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0755
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL EMPLEO, T1-T2-T3.

VARIABLE 58 relA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.86. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0155
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2096.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0155

USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 124 relB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5475
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2043.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5475
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 296 relAR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.19. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6610
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1466.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6610
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 59 norelA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8957
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1654.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8957
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 125 norelB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.82. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3653
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2043.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3653
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 297 norelAR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.04. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0445
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1861.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0445
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN METAS DE CARRERA 1-10, T1-T2-T3.

VARIABLE 126 meta1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.17. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6828
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2009.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6828
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

Diferencias por género, g. Experimental

VARIABLE 131 meta2a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 9.97. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0016
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1327.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0016
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 136 meta3a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.34. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0200
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1479.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0200
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 141 meta4a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6407
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1812.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6407
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 146 meta5a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.84. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1749
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1665.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1749
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 151 meta6a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.06. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1612
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1648.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1612
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 156 meta7a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1359
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1642.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1359
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 161 meta8a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5486
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1789.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5486
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 166 meta9a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.68. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1946
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1679.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1946
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 171 meta10a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.09. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1486
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1646.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1486
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

ANEXO 7 - DATOS ESTADISTICOS

(Parte 2. Grupo de control)

INDICE ANEXO 7

ANEXO 7, INDICE PARTE 2

NOTA INICIAL. El Anexo 7 consta de cuatro partes dedicadas al Grupo Experimental, al Grupo de Control, a la Comparación Transversal Grupo Experimental-Grupo de Control y a una Addenda con otros datos no recogidos en apartados anteriores. Para facilitar su lectura, hemos procurado insertar los datos en paralelo a la presentación y el comentario de resultados de la Parte II de este Trabajo. En cada una de las Partes del Anexo 7 puede encontrarse un Índice Específico de ese apartado. Además de los epígrafes en negrita (página siguiente), los pies de página también pueden usarse para localizar rápidamente la información que se precisa en cada momento.

ANEXO 7, PARTE 1, GRUPO EXPERIMENTAL	pág 111 a 243
ANEXO 7, PARTE 2, GRUPO DE CONTROL	pág 247 a 384
ANEXO 7, PARTE 3, COMPARACION	pág 385 a 426
ANEXO 7, ADDENDA, OTROS DATOS	pág 265 a 273

Grupo de Control

- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) , VARONES Y MUJERES CONJUNTAMENTE (N=133). (pág. 187)
- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) , VARONES (N=59). (196)
- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) , MUJERES (N=74). (204)
- EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1) (213)
- CENTRALIDAD DEL EMPLEO Y ESFUERZO O INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 2) (222)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS CONDICIONES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (226)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (234)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS DE RESULTADO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (239)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LA CENTRALIDAD O VALENCIA POSITIVA DEL EMPLEO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (240)
- EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (241)
- DIFERENCIAS POR GENERO EN VARIABLES SIGNIFICATIVAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO, T1-T2-T3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (245)

Estadísticos descriptivos

■ ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) DEL GRUPO DE CONTROL, VARONES Y MUJERES CONJUNTAMENTE (N=133).

* edad *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	20.8947400	0.1668135	ST. DEV.	1.9237870
MEDIAN	21.0000000	0.2886753	VARIANCE	3.7009570
MODE	20.0000000		RANGE	15.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* sexo *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.5563910	0.0432418	ST. DEV.	0.4986882
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.2486899
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posibA *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9548870	0.0563416	ST. DEV.	0.6497629
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4221919
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* posibB *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8947370	0.0577381	ST. DEV.	0.6658688
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4433812
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* posib2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8484850	0.0532159	ST. DEV.	0.6114037
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.3738145
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* tiempo2A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.4015150	0.0924265	ST. DEV.	1.0619000
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1276310
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.8750000

* tiempo2B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5303030	0.0940267	ST. DEV.	1.0802840
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1670140
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tiempoR *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1692310	0.0683204	ST. DEV.	0.7789723
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6067979
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* TOTALB *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	11.8409100	0.2644898	ST. DEV.	3.0387560
MEDIAN	12.0000000	0.2886753	VARIANCE	9.2340390
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	15.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.0000000

* TOTALM *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	11.2045500	0.2514677	ST. DEV.	2.8891440
MEDIAN	11.0000000	0.2886753	VARIANCE	8.3471560
MODE	11.0000000		RANGE	19.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.0000000

* TOTALEM *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	0.6363636	0.3845069	ST. DEV.	4.4176480
MEDIAN	0.0000000	0.2886753	VARIANCE	19.5156100
MODE	2.0000000		RANGE	22.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.5000000

* orgao *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0681820	0.1222397	ST.DEV.	1.4044270
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.9724150
MODE	3.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.3750000

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.4393940	0.1159586	ST.DEV.	1.3322630
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7749250
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* organLR *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	0.4960000	0.1000800	ST.DEV.	1.1189280
MEDIAN	0.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2520000
MODE	0.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6160000	0.1263809	ST.DEV.	1.4129810
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.9965160
MODE	1.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* relaA *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.4924240	0.0563935	ST.DEV.	0.6479117
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4197895
MODE	1.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaA *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5954200	0.0787294	ST.DEV.	0.9010987
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8119788
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaB *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7109380	0.0702852	ST.DEV.	0.7951857

MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6323203
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaB *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6511630	0.0850011	ST.DEV.	0.9654271
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9320495
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaR *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0833330	0.0826365	ST.DEV.	0.9494206
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9013996
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* norelaR *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2651520	0.0866125	ST.DEV.	0.9951013
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9902267
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.8421050	0.0790422	ST.DEV.	0.9115596
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8309410
MODE	1.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.4285710	0.0821821	ST.DEV.	0.9477702
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8982684
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1136360	0.0830595	ST.DEV.	0.9542810
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9106523

MODE	2.0000000		RANGE (Q3-Q1)/2	4.0000000 1.0000000		***** * cond10A * *****				
***** * cond4A * *****										
	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.9621210	0.0889482		1.0219370		MEDIAN	1.3533830	0.0479655		0.5531657
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0443560		MODE	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.3059923
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000			1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000		***** * cond11A * *****			(Q3-Q1)/2	0.5000000
***** * cond5A * *****										
	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.4848480	0.0940546		1.0806050		MEDIAN	3.0300750	0.0923972		1.0655760
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1677070		MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1354520
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000			3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000		***** * cond12A * *****			(Q3-Q1)/2	1.0000000
***** * cond6A * *****										
	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.4461540	0.0946144		1.0787700		MEDIAN	2.1515150	0.0808274		0.9286356
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1637450		MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8623641
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000			2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000		***** * cond13A * *****			(Q3-Q1)/2	1.0000000
***** * cond7A * *****										
	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.6439390	0.0944520		1.0851710		MEDIAN	2.7348480	0.0973034		1.1179310
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1775970		MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2497690
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000			3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000		***** * cond14A * *****			(Q3-Q1)/2	0.5000000
***** * cond8A * *****										
	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.3939390	0.1001719		1.1508880		MEDIAN	3.2045450	0.0960344		1.1033510
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.3245430		MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2173840
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000			3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000		***** * cond15A * *****			(Q3-Q1)/2	0.5000000
***** * cond9A * *****										
	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.0992360	0.0701102		0.8024478		MEDIAN	2.9849620	0.0886501		1.0223630
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6439224		MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0452270
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000			3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000		*****			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond1B *									

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.0000000	0.0675044	0.7784369	0.7784369	MEDIAN	2.7142860	0.0844287	0.9480520	0.9480520
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6060606	MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9480520
			RANGE	3.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond2B *					*****				

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.6363640	0.0673366	0.7743279	0.7743279	MEDIAN	2.3834590	0.0852013	0.9654819	0.9654819
MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5995837	MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9654819
			RANGE	4.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond3B *					*****				

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.3458650	0.0784658	0.9049118	0.9049118	MEDIAN	4.0150380	0.0640269	0.5452267	0.5452267
MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8188654	MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5452267
			RANGE	4.0000000				RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.2500000
* cond4B *					*****				

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.9398500	0.0797005	0.9191514	0.9191514	MEDIAN	1.5789470	0.0615092	0.5031897	0.5031897
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8448393	MODE	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5031897
			RANGE	4.0000000				RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond5B *					*****				

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.6090230	0.0825616	0.9521474	0.9521474	MEDIAN	3.1287880	0.0763538	0.8772381	0.8772381
MODE	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9065846	MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7695467
			RANGE	4.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond6B *					*****				

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.4360900	0.0869428	1.0026740	1.0026740	MEDIAN	2.3157890	0.0808423	0.8692185	0.8692185
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0053540	MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8692185
			RANGE	4.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond7B *					*****				

						ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE

MEAN	2.7293230	0.0943420	ST.DEV.	1.0880050
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1837550
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.7500000

* cond14B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2556390	0.0838076	ST.DEV.	0.9665162
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9341536
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond15B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2330830	0.0746277	ST.DEV.	0.8606483
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7407154
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3636360	0.0792288	ST.DEV.	0.9102699
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8285913
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8409090	0.0766744	ST.DEV.	0.8809220
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7760236
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3106060	0.0833964	ST.DEV.	0.9581516
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9180546
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond4R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.9469700	0.0895373	ST.DEV.	1.0287060
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0582350
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.7348480	0.0866125	ST.DEV.	0.9951013
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9902267
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond6R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5681820	0.0888102	ST.DEV.	1.0203520
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0411170
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond7R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9090910	0.0940360	ST.DEV.	1.0803910
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1672450
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.8750000

* cond8R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.2977100	0.0961347	ST.DEV.	1.1003120
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2106870
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond9R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.1969700	0.0842977	ST.DEV.	0.9685071
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9380060
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond10R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.8244270	0.0730840	ST.DEV.	0.8364846
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6997064
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.3712120	0.0869759		0.9992769
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9965543
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7969930	0.0891464	ST. DEV.	1.0280860
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0569610
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			{Q3-Q1}/2	0.5000000

```
*****
* temoz3A *
*****
```

```
*****
* cond12R *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3939390	0.0891770	ST. DEV.	1.0245650
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0497340
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			{Q3-Q1}/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7348480	0.1116921	ST.DEV.	1.2832440
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6467150
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			[Q3-Q1] / 2	1.0000000

```
* temoz4A *
```

```
*****
* cond13R *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0000000	0.1086157	ST. DEV.	1.2478990
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.5572520
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			[Q3-Q1]/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7734380	0.0902580	ST. DEV.	1.0211530
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0427530
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			{Q3-Q1}/2	0.5000000

* temor5A

```
*****
* cond14R *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3636360	0.0926845	ST. DEV.	1.0648640
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1339350
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			{Q3-Q1}/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.7067670	0.0825253		0.9517285
MEDIAN	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9057872
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* LEMOIG6A

```
*****
* cond15R *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3939390	0.0817329	ST. DEV.	0.9390394
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8817950
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.9924240	0.0836482	0.9610444	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9236063
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temoz?A

* temoria *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7348480	0.0766973	ST. DEV.	0.8811846
MEDIAN	1.5000000	0.2886753	VARIANCE	0.7764863
MODE	1.0000000		RANGE	3.0000000
			[Q3-Q1] / 2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.0984850	0.0911666		1.0474240
MEDIAN	4.0000000	0.2886753		VARIANCE
MODE	5.0000000			1.0970970
				RANGE
				4.0000000
				(Q3-Q1)/2
				0.5000000

* remor8A

```
*****
*  temo2A  *
*****
```

ESTIMATE	ST.ERROR	ESTIMATE
----------	----------	----------

MEAN	4.5658910	0.0761260	ST.DEV.	0.8646257
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7475776
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temo6B *

* temo9A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.7557250	0.1137064	ST.DEV.	1.3014290
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.6937170
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1127820	0.0877909	ST.DEV.	1.0124540
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0250630
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temo7B *

* temo1B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7969930	0.0782581	ST.DEV.	0.9025167
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8145363
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.0375940	0.0829550	ST.DEV.	0.9566832
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9152427
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temo8B *

* temo2B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8496240	0.0735583	ST.DEV.	0.8483160
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7196400
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5454550	0.0708199	ST.DEV.	0.8136585
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6620402
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temo9B *

* temo3B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8646620	0.0947361	ST.DEV.	1.0925500
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1936660
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.8030300	0.1061597	ST.DEV.	1.2196820
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.4876240
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temo1R *

* temo4B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0229010	0.0821508	ST.DEV.	0.9402590
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8840870
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	3.0000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0378790	0.0793255	ST.DEV.	0.9113810
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8306153
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temo2R *

* temo5B *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.9323310	0.0778466	ST.DEV.	0.8977707
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8059922
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0151520	0.0967819	ST.DEV.	1.1119400
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2364100
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor3R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9015150	0.1063885	ST. DEV.	1.2223110
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.4940440
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor4R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8560610	0.1003882	ST. DEV.	1.1513730
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.3362690
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor5R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1060610	0.0806645	ST. DEV.	0.9267655
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8588943
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor6R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1010300	0.1053394	ST. DEV.	1.2102580
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.4647240
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor7R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.1136360	0.0844405	ST. DEV.	0.9701478
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9411867
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.8750000

* temor8R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5454550	0.0602290	ST. DEV.	0.6919784
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4788341
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor9R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.0833330	0.1037364	ST. DEV.	1.1918400
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.4204840
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* com01A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7368420	0.0383273	ST. DEV.	0.4420122
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.1953748
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	35	26.3	26.3	2.	98	73.7	100.0

* com01B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.9323310	0.0218622	ST. DEV.	0.2521270
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.0635680
MODE	2.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	9	6.8	6.8	2.	124	93.2	100.0

* com01R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.3863640	0.0425420	ST. DEV.	0.4887705
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.2388966
MODE	1.0000000		RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	81	61.4	61.4	2.	51	38.6	100.0

* organA *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0581820	0.1222397	ST. DEV.	1.4044270
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.9724150
MODE	3.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.3750000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	33	25.0	25.0	3.	59	44.7	90.9
1.	10	7.6	32.6	4.	10	7.6	98.5
2.	18	13.6	46.2	5.	2	1.5	100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.4393940	0.1159586	ST. DEV.	1.3322630
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7749250
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	12	9.1	9.1	4.	32	24.2	71.2
2.	26	19.7	28.8	5.	38	28.8	100.0
3.	24	18.2	47.0				

* organ1R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	0.4960000	0.1000800	ST. DEV.	1.1189280
MEDIAN	0.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2520000
MODE	0.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	99	79.2	79.2	3.	11	8.8	96.8
1.	10	8.0	87.2	4.	3	2.4	99.2
2.	1	0.8	88.0	5.	1	0.8	100.0

* organ2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6160000	0.1263809	ST. DEV.	1.4129810
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.9965160
MODE	1.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	1	0.8	0.8	3.	23	18.4	60.8

1.	47	37.6	38.4	4.	44	35.2	96.0
2.	5	4.0	42.4	5.	5	4.0	100.0

* SUMA1 *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	12.0000000	0.1746742	ST. DEV.	1.8731720
MEDIAN	12.0000000	0.2886753	VARIANCE	3.5087720
MODE	14.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* SUMA2 *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	9.6782610	0.2016514	ST. DEV.	2.1624700
MEDIAN	9.0000000	0.2886753	VARIANCE	4.6762780
MODE	9.0000000		RANGE	7.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* SUMA3 *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	12.6695700	0.2028484	ST. DEV.	2.1753070
MEDIAN	14.0000000	0.0000000	VARIANCE	4.7319600
MODE	14.0000000		RANGE	7.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* meta1a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.1832060	0.1055153	ST. DEV.	1.2076780
MEDIAN	7.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.4584850
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta2a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.1297710	0.0902771	ST. DEV.	1.0332690
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0676450
MODE	7.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta3a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.1984730	0.1208795	ST. DEV.	1.3835290
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.9141520
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta4a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.9236640	0.1298711	ST. DEV.	1.4864430
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	2.2095120
MODE	4.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta5a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.3664120	0.1116818	ST. DEV.	1.2782570
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6339400
MODE	5.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta6a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.0458020	0.1146173	ST. DEV.	1.3118550
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7209630
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta7a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.5801530	0.1072554	ST. DEV.	1.2275940
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5069880
MODE	6.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta8a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.6923070	0.1160090	ST. DEV.	1.3227070
MEDIAN	6.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.7495530
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta9a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.4732820	0.0776401	ST. DEV.	0.8886312
MEDIAN	7.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7896653
MODE	7.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta10a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.6946560	0.1366030	ST. DEV.	1.5634930
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.4445100
MODE	4.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

■ ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) DEL GRUPO DE CONTROL, VARONES (N=59).

* edad *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	21.1864400	0.3274635	ST. DEV.	2.5152950
MEDIAN	21.0000000	0.2886753	VARIANCE	6.3267090
MODE	20.0000000		RANGE	14.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* sexo *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.0000000	0.0000000	ST. DEV.	0.0000000
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.0000000
MODE	1.0000000		RANGE	0.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* posiba *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9661020	0.0995786	ST. DEV.	0.7648778
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5850381
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posibaB *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8305080	0.1001242	ST. DEV.	0.7690689
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5914670
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* posib2R *									

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.7586210	0.0862976	0.8572229	0.8572229	MEDIAN	-0.1551724	0.5855705	19.8877800	4.4595720
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	0.4319419	0.4319419	MODE	-0.5000000	0.5773506	VARIANCE	18.0000000
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000				RANGE	3.1250000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	3.1250000
*****					* organA *				
*****					*****				
* tiempo2A *									

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.6101690	0.1450870	1.1144340	1.1144340	MEDIAN	2.0000000	0.1872624	2.0689650	1.4383900
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	1.2419640	1.2419640	MODE	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	5.0000000
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000				RANGE	1.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
*****					* organB *				
*****					*****				
* tiempo2B *									

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.6379310	0.1384782	1.0546180	1.0546180	MEDIAN	3.2068970	0.1752340	1.7810040	1.3345430
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	1.1122200	1.1122200	MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7810040
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
*****					* organ1R *				
*****					*****				
* tiempoR *									

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.1052630	0.1110561	0.8384554	0.8384554	MEDIAN	0.5740741	0.1621007	1.4189380	1.1911920
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	0.7030075	0.7030075	MODE	0.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.4189380
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.0000000
*****					* organ2R *				
*****					*****				
* TOTALS *									

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.1896600	0.4220602	3.2143150	3.2143150	MEDIAN	2.5000000	0.1991421	1.4633900	1.4633900
MEDIAN	11.5000000	0.2886753	10.3318200	10.3318200	MODE	3.0000000	0.5773506	VARIANCE	2.1415100
MODE	13.0000000		RANGE	14.0000000				RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.5000000				(Q3-Q1)/2	1.5000000
*****					* relaA *				
*****					*****				
* TOTALM *									

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	11.3448300	0.3560485	2.7115850	2.7115850	MEDIAN	1.6896550	0.0959144	0.7304624	0.7304624
MEDIAN	12.0000000	0.5773506	7.3526920	7.3526920	MODE	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5335753
MODE	14.0000000		RANGE	10.0000000				RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	2.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****					* norelaA *				
*****					*****				
* TOTALEM *									

						ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE

MEAN	2.7192980	0.1270308	ST.DEV.	0.9590617
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9197994
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3A *

* relaB *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.8965520	0.1004818	ST.DEV.	0.7652463
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5856019
MODE	2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.2241380	0.1279063	ST.DEV.	0.9741052
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9488809
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond4A *

* norelaB *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5762710	0.1213681	ST.DEV.	0.9322459
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8690825
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.8965520	0.1362572	ST.DEV.	1.0377040
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0768300
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond5A *

* relsR *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3275860	0.1239302	ST.DEV.	0.9438245
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8908046
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2931030	0.1536186	ST.DEV.	1.1699250
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3687240
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond6A *

* norelaR *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1724140	0.1372488	ST.DEV.	1.0452550
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0925590
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.6315790	0.1451634	ST.DEV.	1.0959600
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2011280
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond7A *

* cond1A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0169480	0.1244310	ST.DEV.	0.9557724
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9135009
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8448280	0.1365058	ST.DEV.	1.0395970
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0807620
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond8A *

* cond2A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3050850	0.1214904	ST.DEV.	0.9331858
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8708358
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.3793100	0.1273956	ST.DEV.	0.9702159
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9413188
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.1525420	0.1363582		1.0473870
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0970190
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1) / 2	0.5000000

```
*****
* cond1B  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1016950	0.1045290	ST. DEV.	0.8029024
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6446522
MODE	2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1) / 2	0.0000000

```
*****
* cond2B  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.5762710	0.1139160		0.8750052
MEDIAN	3.0000000	0.2686753		VARIANCE
MODE	3.0000000			4.0000000
				(Q3-Q1)/2

```
*****
* cond3B  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.4745760	0.1309854		1.0061180
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0122740
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			[Q3 - Q1] / 2	0.5000000

* cond4B *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.7796610	0.1325641		1.0182444
MEDIAN	4.0000000	0.2886753		1.0368210
MODE	5.0000000			3.0000000
				1.0000000

```
*****
* cond5B *
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.5084750	0.1310232	ST. DEV.	1.006408
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.012858
MODE	3.0000000		RANGE	4.000000
			{O3-O1}/2	0.500000

* cond6B *

```
*****
* cond15A *
```

ESTIMATE	ST_ERROR	ESTIMATE
----------	----------	----------

MEAN	3.5423730	0.1240323	ST. DEV.	0.9527100
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9076564
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond13B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8983050	0.1272257	ST. DEV.	0.9772395
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9549970
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond8B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5593220	0.1330117	ST. DEV.	1.0216820
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0438340
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond9B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.0000000	0.0996780	ST. DEV.	0.7656415
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5862069
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond10B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.6440680	0.0959821	ST. DEV.	0.7372529
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5435418
MODE	1.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond11B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0000000	0.1072113	ST. DEV.	0.8164966
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6666667
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* cond12B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.4745760	0.1193101	ST. DEV.	0.9164386
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8398598
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond13B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7796610	0.1369019	ST. DEV.	1.0515640
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1057860
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond14B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3389830	0.1359216	ST. DEV.	1.0440330
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0900060
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond15B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2542370	0.1070109	ST. DEV.	0.8219661
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6756281
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5000000	0.1079143	ST. DEV.	0.8218507
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6754386
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.6724140	0.1083002	ST. DEV.	0.8247899
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6802784
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.4655170	0.1210349	ST. DEV.	0.9217740
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8496673
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* condSR *

```
*****
* cond6R  *
*****
```

```
*****
* cond7R  *
*****
```

```

*****
* condOR  *
*****

```

```
*****
* cond9R  *
*****
```

```
*****
* cond10R *
*****
```

```
*****
* cond11R *
*****
```

```
*****
* cond12R *
*****
```

```
*****
* cond13R *
*****
```

```
*****
* cond14R *
*****
```

```
*****
* cond15R *
*****
```

 * temoria *

Estadísticos, grupo Control, Varones

MEAN	2.0000000	0.1347176	ST. DEV.	1.0259780
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0526310
MODE	1.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor2A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7966100	0.1384131	ST. DEV.	1.0631710
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1303330
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor3A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0344830	0.1649314	ST. DEV.	1.2560800
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.5777370
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor4A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0178570	0.1429991	ST. DEV.	1.0701070
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1451300
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor5A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.9830510	0.1499884	ST. DEV.	1.1520820
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3272940
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor6A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0689650	0.1121379	ST. DEV.	1.0063320
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0127040
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.6250000

* temor7A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.2586210	0.1142067	ST. DEV.	0.8697720
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7565033
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor8A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5087720	0.1203660	ST. DEV.	0.9087434
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8258147
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor9A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.6140350	0.1112539	ST. DEV.	0.8399487
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7055137
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* temor1B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1694920	0.1305309	ST. DEV.	1.0026270
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0052600
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor2B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8135590	0.1093912	ST. DEV.	0.8402498
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7060198
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor3B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0000000	0.1388775	ST. DEV.	1.0667380
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1379310
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor4B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1896550	0.1240984	ST. DEV.	0.9451055
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8932244
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

```
*****
*  Lemor6B  *
*****
```

```
*****
* temor7B *
*****
```

```
*****
*  temor8B  *
*****
```

* temor9B *

* temoz1R *

```
*****
*  temoz2R  *
*****
```

```
*****
*  remor3R  *
*****
```

```
*****
* temar4R *
*****
```

```
*****
* temorSR *
*****
```

```
*****
*  temo16R  *
*****
```

```
*****
* temor7R *
*****
```

* DEMOR8R *

Estadísticos, grupo Control, Varones

MEAN	4.4117930	0.1044517	ST. DEV.	0.7954803
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6327888
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta6a *

* temoz9R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.6206900	0.1949570	ST. DEV.	1.4847480
MEDIAN	6.0000000	0.0000000	VARIANCE	2.2044770
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.8275860	0.0820854	ST. DEV.	0.6251437
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.3908046
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* meta7a *

* meta1a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.7068970	0.1575075	ST. DEV.	1.1995410
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.4388990
MODE	6.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.0172410	0.1622054	ST. DEV.	1.2353190
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5260130
MODE	7.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta8a *

* meta2a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.6034480	0.1966748	ST. DEV.	1.4978310
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.2434960
MODE	7.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.0344830	0.1277227	ST. DEV.	0.9727068
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9461585
MODE	7.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta9a *

* meta3a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	6.3103450	0.1282930	ST. DEV.	0.9770506
MEDIAN	7.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9546279
MODE	7.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.3620690	0.1835627	ST. DEV.	1.3979720
MEDIAN	6.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.9543250
MODE	6.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.1250000

* meta10a *

* meta4a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.5517240	0.2269933	ST. DEV.	1.7287300
MEDIAN	4.5000000	0.2886753	VARIANCE	2.9885060
MODE	4.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.9137930	0.1691309	ST. DEV.	1.2880620
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.6531050
MODE	4.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta5a *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	5.1206900	0.1740545	ST. DEV.	1.3255600
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7571080
MODE	5.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* edad *

■ ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS (MEDIA, MEDIANA, MODA, AMPLITUD SEMIINTERCUARTIL) DEL GRUPO DE CONTROL, MUJERES (N=74) .

*****						MEAN	3.4459460	0.1278389	ST.DEV.	1.0997120
						MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2093670
						MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
									(Q3-Q1)/2	0.5000000
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		*****				
MEDIAN	20.6621600	0.1443455	1.2417070	1.2417070		* tiempoR *				
MODE	21.0000000	0.2886753	1.5418370	1.5418370		*****				
	NOT UNIQUE		RANGE	6.0000000						
			(Q3-Q1)/2	0.5000000						

* sexo *										

MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000		MEDIAN	3.2191780	0.0855784	0.7311820	
MODE	2.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000		MODE	3.0000000	0.0000000	0.5346271	
			RANGE	0.0000000			3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000					(Q3-Q1)/2	0.5000000
*****						*****				
* posibA *						* TOTALB *				
*****						*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.9459460	0.0635023	0.5462673	0.5462673		MEDIAN	12.0000000	0.3267832	7.9022590	
MODE	3.0000000	0.0000000	0.2984080	0.2984080		MODE	12.0000000	0.2886753	RANGE	12.0000000
			RANGE	2.0000000					(Q3-Q1)/2	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000						
*****						*****				
* posibB *						* TOTALM *				
*****						*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.9459460	0.0663534	0.5707936	0.5707936		MEDIAN	11.0945900	0.3527902	3.0348160	
MODE	3.0000000	0.0000000	0.3258053	0.3258053		MODE	11.0000000	0.2886753	9.2101070	
			RANGE	3.0000000			11.0000000		RANGE	19.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000					(Q3-Q1)/2	2.0000000
*****						*****				
* posib2R *						* TOTALBM *				
*****						*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.9189190	0.0659753	0.5675411	0.5675411		MEDIAN	1.2567570	0.5014089	4.3132820	
MODE	3.0000000	0.0000000	0.3221029	0.3221029		MODE	1.0000000	0.5773506	18.6044100	
			RANGE	2.0000000			0.0000000		RANGE	21.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000					(Q3-Q1)/2	2.5000000
*****						*****				
* tiempo2A *						* organA *				
*****						*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.2328770	0.1162592	0.9933186	0.9933186		MEDIAN	2.1232880	0.1619718	1.3838880	
MODE	3.0000000	0.2886753	0.9866819	0.9866819		MODE	3.0000000	0.2886753	1.9151450	
	NOT UNIQUE		RANGE	3.0000000			3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000					(Q3-Q1)/2	1.5000000
*****						*****				
* tiempo2B *						* organB *				
*****						*****				
MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE		MEAN	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.2328770	0.1162592	0.9933186	0.9933186		MEDIAN	3.6216220	0.1523635	1.3106800	
MODE	3.0000000	0.2886753	0.9866819	0.9866819		MODE				
	NOT UNIQUE		RANGE	3.0000000						
			(Q3-Q1)/2	1.0000000						

* tiempo2B *										

ESTIMATE	ST.ERROR	ESTIMATE								

MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.7178820
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* organ1R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	0.4366197	0.1264472	ST. DEV.	1.0654630
MEDIAN	0.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1352110
MODE	0.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* organ2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7042250	0.1634566	ST. DEV.	1.3773100
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.8969820
MODE	4.0000000		RANGE	5.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

* relaA *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.3378380	0.0616838	ST. DEV.	0.5306245
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.2815624
MODE	1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaA *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5000000	0.0985811	ST. DEV.	0.8480437
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7191781
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaB *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.5571430	0.0946514	ST. DEV.	0.7919104
MEDIAN	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6271221
MODE	1.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaB *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7142850	0.1189026	ST. DEV.	0.9948105
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9896480
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* relaR *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.8918920	0.1063820	ST. DEV.	0.9151326
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8374677
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* norelaR *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3378380	0.1109967	ST. DEV.	0.9548295
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9116994
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond1A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7027030	0.0994798	ST. DEV.	0.8557578
MEDIAN	1.5000000	0.2886753	VARIANCE	0.7323214
MODE	1.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond2A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5270270	0.1109065	ST. DEV.	0.9540537
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9102185
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond3A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.0270270	0.1088001	ST. DEV.	0.9359336
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8759718
MODE	2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond4A *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.0135140	0.1178187	ST. DEV.	1.0135150
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0272120
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.6250000

* cond5A *									

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.6351350	0.1147641	0.9872381	0.9872381	MEDIAN	3.1216220	0.1386889	1.4233620	1.1930470
MODE	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9746391	MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.4233620
	4.0000000		RANGE	4.0000000		3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
* cond6A *					* cond12A *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.3013700	0.1228854	1.0499330	1.0499330	MEDIAN	2.0945940	0.1091330	0.9387972	0.9387972
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.1023590	MODE	NOT UNIQUE	0.0000000	VARIANCE	0.8813403
	3.0000000		RANGE	4.0000000				RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
* cond7A *					* cond13A *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.4864860	0.1279856	1.1009740	1.1009740	MEDIAN	2.7297300	0.1309229	1.2684190	1.1262410
MODE	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2121440	MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2684190
	3.0000000		RANGE	4.0000000		3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.6250000
* cond8A *					* cond14A *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.4054060	0.1489429	1.2812550	1.2812550	MEDIAN	3.1081080	0.1284539	1.2210290	1.1050020
MODE	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.6416140	MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2210290
	1.0000000		RANGE	4.0000000		3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000				(Q3-Q1)/2	1.0000000
* cond9A *					* cond15A *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.0684930	0.0942179	0.8049977	0.8049977	MEDIAN	2.8513510	0.1149383	0.9887370	0.9887370
MODE	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6480213	MODE	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9776009
	4.0000000		RANGE	4.0000000		3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond10A *					* cond1B *				
*****					*****				
MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE	MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.3513510	0.0650589	0.5596582	0.5596582	MEDIAN	1.9189190	0.0876632	0.7541076	0.7541076
MODE	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.3132173	MODE	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5686783
	1.0000000		RANGE	2.0000000		2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000				(Q3-Q1)/2	0.5000000
* cond11A *					* cond2B *				
*****					*****				
						ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE

MEAN	2.6849320	0.0801367	ST.DEV.	0.6846879
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4687975
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond9B *

* cond3B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.0270270	0.0838118		0.7209768
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5198075
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.1250000

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.2432430	0.0938912		0.8076825
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6523510
MODE	2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond10B *

* cond4B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.5270270	0.0798531		0.6869223
MEDIAN	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.4718623
MODE	1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.0675670	0.0949114		0.8164588
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6666050
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond11B *

* cond5B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.2297300	0.1063467		0.9148291
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8369122
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.6891890	0.1052591		0.9054731
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.8198814
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond12B *

* cond6B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.1891890	0.1082931		0.9315722
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8678268
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.6250000

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.3513510	0.1208271		1.0393940
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.0803410
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond13B *

* cond7B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.6891890	0.1303964		1.1217120
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2582380
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.5675680	0.1106694		0.9520142
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.9063311
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond14B *

* cond8B *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.1891890	0.1048195		0.9016830
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8130322
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.2432430	0.1085238		0.9335572
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8715290
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2162160	0.1041001	ST. DEV.	0.8955028
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8019253
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

```
*****
* cond1R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.2567570	0.1122962	ST. DEV.	0.9660089
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9331729
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1) / 2	0.6250000

```
*****
* cand2R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9729730	0.1053423	ST. DEV.	0.9061884
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8211774
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			{Q3-Q1} / 2	0.2500000

```
*****
* cond3R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.1891890	0.1133053	ST. DEV.	0.9746889
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9500184
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

```
*****
* cond4R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.0405410	0.1177337		1.0127840
MEDIAN	4.0000000	0.2686753	VARIANCE	1.0257310
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1) / 2	1.0000000

```
*****
* cond5R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.7972970	0.1170091		1.0065500
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0131430
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

```
*****
* cond6R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.4189190	0.1232155	ST. DEV.	1.0599400
MEDIAN	3.5000000	0.2886753	VARIANCE	1.1234730
MODE	4.0000000		RANGE	4.0000000
			(01-01) / 2	0.5000000

```

*****
* cond7R  *
*****

```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.8918920	0.1240552		1.0671630
MEAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.1388370
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1) / 2	0.6250000

```
*****
* cond8R  *
*****
```

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.2162160	0.1322915		1.1380140
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2950760
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

```

*****
* cond9R  *
*****

```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.3648650	0.1028551		0.8847927
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.7828584
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

```
*****
* cond10R *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.9189190	0.1134377		0.9758270
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9522390
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

```
*****
* cond11R *
*****
```

	ESTIMATE	ST. ERROR	ESTIMATE
MEAN	3.4189190	0.1247089	1.072786
MEAN	3.0000000	0.2886753	1.150870
MODE	3.0000000		
			VARIANCE
			RANGE
			(Q3-Q1)/2

```
*****
* cond12R *
*****
```

ESTIMATE	ST. ERROR	ESTIMATE
----------	-----------	----------

MEAN	2.2432430	0.1135259	ST.DEV.	0.9765863
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.9537207
MODE	2.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond13R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0270270	0.1654910	ST.DEV.	1.4236070
MEDIAN	3.0000000	0.5773506	VARIANCE	2.0266570
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* cond14R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.3378380	0.1350703	ST.DEV.	1.1619190
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3500550
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* cond15R *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.2972970	0.1083854	ST.DEV.	0.9323667
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8693076
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor1A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.5270270	0.0798531	ST.DEV.	0.6869223
MEDIAN	1.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.4718623
MODE	1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor2A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7972970	0.1170091	ST.DEV.	1.0065500
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.0131430
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.6250000

* temor3A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5000000	0.1468540	ST.DEV.	1.2632860
MEDIAN	2.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.5958900
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor4A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.5833330	0.1114529	ST.DEV.	0.9457093
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8943661
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor5A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.4864860	0.0799001	ST.DEV.	0.6873264
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4724176
MODE	1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* temor6A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.9324320	0.1077024	ST.DEV.	0.9264911
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8583859
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.2500000

* temor7A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.9729730	0.1346530	ST.DEV.	1.1583290
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3417250
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* temor8A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	4.6111110	0.0980154	ST.DEV.	0.8316885
MEDIAN	5.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6917058
MODE	5.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

* temor9A *

	ESTIMATE	ST.ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.0945940	0.1403029	ST.DEV.	1.2069310
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.4566830
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* tem01B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.5000000	0.0799157	ST. DEV.	0.6074611
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4726027
MODE	1.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tem02B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8783780	0.0998939	ST. DEV.	0.8593196
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.7384302
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.6250000

* tem03B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.7567570	0.1288039	ST. DEV.	1.1080130
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.2276930
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* tem04B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	2.8904110	0.1078390	ST. DEV.	0.9213765
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8489346
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tem05B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	1.7837840	0.0844659	ST. DEV.	0.7266034
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.5279526
MODE	2.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tem06B *

	ESTIMATE	ST. ERROR		ESTIMATE
MEAN	3.1351350	0.1093963	ST. DEV.	0.9410622
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8855980
MODE	3.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* tem07B *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.0675670	0.1175636	VARIANCE	1.0113210
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	1.0227690
	5.0000000		(Q3-Q1)/2	4.0000000
				0.5000000

* tem08B *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.6081080	0.0898754	VARIANCE	0.7731375
MODE	5.0000000	0.0000000	RANGE	0.5977416
	5.0000000		(Q3-Q1)/2	3.0000000
				0.5000000

* tem09B *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.2027030	0.1400530	VARIANCE	1.2047820
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.4514990
	3.0000000		(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

* tem01R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.8378380	0.0943165	VARIANCE	0.8113413
MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.6582747
	2.0000000		(Q3-Q1)/2	3.0000000
				0.5000000

* tem02R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.8918920	0.1298870	VARIANCE	1.1173300
MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	1.2484260
	3.0000000		(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

* tem03R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	2.7162160	0.1433717	VARIANCE	1.2333300
MODE	3.0000000	0.2886753	RANGE	1.5211030
	2.0000000		(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

* tem04R *

ESTIMATE	ST. ERROR	ESTIMATE
----------	-----------	----------

MEAN	2.6486490	0.1339078	ST. DEV.	1.1519180
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	1.3269160
MODE	NOT UNIQUE		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta2a *

* temor5R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	6.2054800	0.1263570	VARIANCE	1.0795950
MODE	7.0000000	0.2886753	RANGE	1.1655250
			(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	1.9864860	0.0892049	VARIANCE	0.7673695
MODE	2.0000000	0.0000000	RANGE	0.5888560
			(Q3-Q1)/2	3.0000000
				0.5000000

* meta3a *

* temor6R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	5.0684930	0.1600618	VARIANCE	1.3675680
MODE	5.0000000	0.0000000	RANGE	1.8702440
			(Q3-Q1)/2	6.0000000
				1.0000000

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.2432430	0.1450284	VARIANCE	1.2475820
MODE	3.0000000	0.0000000	RANGE	1.5564600
			(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

* meta4a *

* temor7R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.9315070	0.1914544	VARIANCE	1.6357870
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	2.6757990
	NOT UNIQUE		(Q3-Q1)/2	6.0000000
				1.0000000

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.0405410	0.1192957	VARIANCE	1.0262200
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	1.0531280
			(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

* meta5a *

* temor8R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	5.5616440	0.1419937	VARIANCE	1.2111950
MODE	6.0000000	0.2886753	RANGE	1.4718420
			(Q3-Q1)/2	4.0000000
				1.0000000

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	4.6486490	0.0678447	VARIANCE	0.5836220
MODE	5.0000000	0.0000000	RANGE	0.3406146
			(Q3-Q1)/2	3.0000000
				0.5000000

* meta6a *

* temor9R *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	6.3835620	0.1228005	VARIANCE	1.0492080
MODE	7.0000000	0.2886753	RANGE	1.1008370
			(Q3-Q1)/2	5.0000000
				0.5000000

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	3.5000000	0.1404098	VARIANCE	1.2078510
MODE	4.0000000	0.2886753	RANGE	1.4589040
	NOT UNIQUE		(Q3-Q1)/2	4.0000000
				0.6250000

* meta7a *

* meta1a *

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	5.4794520	0.1461187	VARIANCE	1.2484390
MODE	6.0000000	0.2886753	RANGE	1.5586000
			(Q3-Q1)/2	6.0000000
				0.7500000

MEAN	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEDIAN	6.3150690	0.1377642	VARIANCE	1.1770580
MODE	7.0000000	0.0000000	RANGE	1.3854640
			(Q3-Q1)/2	6.0000000
				0.5000000

* meta8a *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	5.7638890	0.1377398	1.1687610	
MEDIAN	6.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.3660010
MODE	6.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

* meta9a *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	6.6027400	0.0930208	0.7947698	
MEDIAN	7.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6316591
MODE	7.0000000		RANGE	4.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

* meta10a *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	4.8082190	0.1662753	1.4206570	
MEDIAN	5.0000000	0.2886753	VARIANCE	2.0182650
MODE	4.0000000		RANGE	6.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

■ Niveles y puntos de corte (variables dependientes)

ESFUERZO DE BUSQUEDA PREVIO A T1			
ORGANA	Variable n°	23	En: DatosA, p. 10
Puntos de corte	Valores		
NOESF	(1)	NO ESFUERZO (= NO BUSCARON)	
BAJOESF	(3)	ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	(-)	ESFUERZO ALTO	

NB.- Estos mismos niveles y puntos de corte de las variables dependientes son válidos para todos los análisis de chi-cuadrado de las Predicción 1 y 2.

Niveles y puntos de corte (variables dependientes, cont.)

INTENCION DE BUSQUEDA DESDE T2			
ORGANB	Variable n°	89	En: DatosB, p. 3

Puntos de corte	Valores	
NOESF	(1)	NO INTENCION BUSQUEDA
BAJOESF	(3)	INTENCION ESFUERZO BAJO
ALTOESF	(-)	INTENCION ESFUERZO ALTO

Niveles y puntos de corte (variables dependientes, cont.)

ESFUERZO DE BUSQUEDA ENTRE T2 Y T3			
ORGAN1R	Variable n°	245	En: Resul, p. 5
Puntos de corte	Valores		
NOESF	(1)	NO ESFUERZO (= NO BUSCARON)	
BAJOESF	(3)	ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	(-)	ESFUERZO ALTO	

Niveles y puntos de corte (variables dependientes, cont.)

INTENCION DE BUSQUEDA A PARTIR DE T3			
ORGAN2R	Variable n°	246	En: Resul, p. 5
Puntos de corte	Valores		
NOESF	(1)	NO INTENCION DE BUSQUEDA	
BAJOESF	(3)	INTENCION ESFUERZO BAJO	
ALTOESF	(-)	INTENCION ESFUERZO ALTO	

(■ Variables independientes)

* Posibilidad de encontrar empleo (Posiba)

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

(PERCEPCION DE) POSIBILIDADES DE CONSEGUIR EMPLEO			
POSIBA	Variable n°	48	En: DatosA, p. 12
Puntos de corte	Valores		
ALTAEXP	(2)	EXPECTATIVAS ALTAS	
EXPMEDIA	(3)	EXPECTATIVAS MEDIAS	
BAJAEXP	(-)	EXPECTATIVAS BAJAS	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1
*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	POSIBA			
-----	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	TOTAL
NOESFZ	11	22	10	43
BAJOESFZ	12	54	11	77
ALTOESFZ	5	6	1	12
TOTAL	28	82	22	132

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 7.696 4 0.1034

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	POSIBA			
-----	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	TOTAL
NOESFZ	6	3	3	12
BAJOESFZ	6	35	9	50
ALTOESFZ	15	45	10	70
TOTAL	27	83	22	132

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 10.856 4 0.0282

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	POSIBA			
-----	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	TOTAL
NOESFZ	20	71	18	109
BAJOESFZ	3	8	1	12
ALTOESFZ	1	1	2	4
TOTAL	24	80	21	125

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 4.449 4 0.3486

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	POSIBA			
-----	ALTAEXP	EXPMEDIA	BAJAEXP	TOTAL
NOESFZ	6	28	14	48
BAJOESFZ	3	20	5	28
ALTOESFZ	15	32	2	49
TOTAL	24	80	21	125

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 15.098 4 0.0045

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
 INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)* Tiempo estimado antes de encontrar empleo
 (Tiempo2A)

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

TIEMPO ESTIMADO PARA CONSEGUIR EMPLEO		
TIEMPO2A	Variable n° 49	En: DatosA, p. 12
Puntos de corte	Valores	
POCOTI (2)	POCO TIEMPO	
MEDIOTI (3)	TIEMPO MEDIO	
MUCHOTI (-)	MUCHO TIEMPO	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	TIEMPO2A			
-----	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	TOTAL
NOESFZ	1	2	5	8
BAJOESFZ	3	6	18	27
ALTOESFZ	28	30	38	96
TOTAL	32	38	61	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	7.732	4	0.1019

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.649	2	0.7229

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	TIEMPO2A			TOTAL
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	
NOESFZ	0	2	1	3
BAJOESFZ	6	7	7	20
ALTOESFZ	26	29	53	108
TOTAL	32	38	61	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	3.713	4	0.4462

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	TIEMPO2A			TOTAL
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	
NOESFZ	2	2	9	13
BAJOESFZ	20	23	33	76
ALTOESFZ	9	12	18	39
TOTAL	31	37	60	128

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	3.079	4	0.5447

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	TIEMPO2A			TOTAL
	POCOTI	MEDIOTI	MUCHOTI	
NOESFZ	7	11	17	35
BAJOESFZ	26	27	44	97
ALTOESFZ	0	0	0	0
TOTAL	33	38	61	132

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Ajuste Metas-expectativas (RmetaAC)

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

AJUSTE ENTRE IMPORTANCIA DE METAS Y PERSPECTIVAS			
RMETAAC	Variable n°	(*)	De: EDECA, Metas
Puntos de corte		Valores	
BAJOAJU	(.7)	"AJUSTE BAJO"	
MEDIOAJU	(.9)	"AJUSTE MEDIO"	
ALTOAJU	(--)	"AJUSTE ALTO"	

(*) Transformación a partir de las puntuaciones obtenidas por cada individuo en la serie de variables META*A y META*C (ver protocolo EDECA, variables 126 y ss.)

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS

ORGANA	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	15	16	9	40
BAJOESFZ	21	36	15	72
ALTOESFZ	3	4	1	8
TOTAL	39	56	25	120

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 1.507 4 0.8254

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	3	7	1	11
BAJOESFZ	17	16	14	47
ALTOESFZ	19	33	11	63
TOTAL	39	56	26	121

STATISTIC VALUE D.F. PROB.

PEARSON CHISQUARE 5.907 4 0.2062

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	32	47	20	99
BAJOESFZ	3	5	3	11
ALTOESFZ	2	2	0	4
TOTAL	37	54	23	114

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 1.567 4 0.8147

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	RMETAAC			TOTAL
	BAJOAJU	MEDIOAJU	ALTOAJU	
NOESFZ	16	24	6	46
BAJOESFZ	7	11	6	24
ALTOESFZ	14	19	11	44
TOTAL	37	54	23	114

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 2.505 4 0.6437

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Estilo explicativo (Puntuaciones globales escala ASQ; TotalB, TotalM, TotalB-M) (para el conjunto de la muestra, e.e., buscadores y no buscadores de empleo).

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

PUNTUACION GLOBAL "ESTILO OPTIMISTA" ASQ			
TOTALB	Variable n°	(*)	De: ASQ
Puntos de corte		Valores	
BAJOOPT	(10)	OPTIMISMO BAJO	
MEDIOOPT	(12)	OPTIMISMO MEDIO	
ALTOOPT	(-)	OPTIMISMO ALTO	

(*) Variable obtenida por transformación (Sumatorio de las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en PMB (217), PFB (219) y PSB (221)).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	12	12	18	42
BAJOESFZ	25	18	34	77
ALTOESFZ	6	3	3	12
TOTAL	43	33	55	131

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 2.523 4 0.6406

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	2	6	4	12
BAJOESFZ	16	14	20	50
ALTOESFZ	25	14	30	69
TOTAL	43	34	54	131

STATISTIC VALUE D.F. PROB.

PEARSON CHISQUARE 5.100 4 0.2772

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	37	30	41	108
BAJOESFZ	3	2	7	12
ALTOESFZ	1	0	3	4
TOTAL	41	32	51	124

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.187 4 0.3813

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

ORGAN2R	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
NOESFZ	19	14	15	48
BAJOESFZ	8	6	13	27
ALTOESFZ	14	12	23	49
TOTAL	41	32	51	124

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 3.254 4 0.5162

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

PUNTUACION GLOBAL "ESTILO PESIMISTA" ASQ			
TOTALM	Variable n°	(*)	De: ASQ
Puntos de corte		Valores	
BAJOPES	(9)	PESIMISMO BAJO	
MEDIOPE	(11)	PESIMISMO MEDIO	
ALTOPES	(--)	PESIMISMO ALTO	

(*) Variable obtenida por transformación (Sumatorio de las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en PPM (216), PFM (218) y FSM (220)).

Predicción 1, Expectativas, g. Control

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 5

ORGANA	TOTALM			
	BAJOPE	MEDIOPE	ALTOPE	TOTAL
NOESFZ	4	15	23	42
BAJOESFZ	25	15	37	77
ALTOESFZ	5	4	3	12
TOTAL	34	34	63	131

2				
STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	11.524	4	0.0213	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 6

ORGANE	TOTALM			
	BAJOPE	MEDIOPE	ALTOPE	TOTAL
NOESFZ	3	3	6	12
BAJOESFZ	15	12	23	50
ALTOESFZ	17	18	34	69
TOTAL	35	33	63	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	0.452	4	0.9780	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 7

ORGAN1R	TOTALM			
	BAJOPE	MEDIOPE	ALTOPE	TOTAL
NOESFZ	28	29	51	108
BAJOESFZ	1	3	8	12
ALTOESFZ	4	0	0	4
TOTAL	33	32	59	124

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	13.527	4	0.0090

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 8

ORGAN2R	TOTALM			
	BAJOPE	MEDIOPE	ALTOPE	TOTAL
NOESFZ	11	10	27	48
BAJOESFZ	6	7	14	27
ALTOESFZ	16	15	18	49
TOTAL	33	32	59	124

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.086	4	0.3945

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

PUNTUACION FINAL "MEDIDA GENERAL DE OPTIMISMO", ASQ			
TOTALB-M	Variable n°	(*)	De: ASQ
Puntos de corte	Valores		
BAJOOPT	(-1,5)	"OPTIMISMO BAJO"	
MEDIOOPT	(+1,0)	"OPTIMISMO MEDIO"	
ALTOOPT	(--)	"OPTIMISMO ALTO"	

(*) Variable obtenida por transformación (Diferencia entre TOTALB y TOTALM, ver supra).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 9

ORGANA	TOTALB-M			
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	TOTAL
NOESFZ	13	15	14	42
BAJOESFZ	23	18	36	77
ALTOESFZ	2	5	5	12
TOTAL	38	38	55	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.026	4	0.4024

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 10

ORGANB	TOTALB-M			
-----	-----	-----	-----	
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	TOTAL
-----	-----	-----	-----	-----
NOESFZ	3	4	5	12
BAJOESFZ	12	16	22	50
ALTOESFZ	23	18	28	69
-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	38	38	55	131
STATISTIC	VALUE		D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.460		4	0.8338

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 11

ORGAN1R	TOTALB-M			
-----	-----	-----	-----	
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	TOTAL
-----	-----	-----	-----	-----
NOESFZ	33	31	44	108
BAJOESFZ	4	3	5	12
ALTOESFZ	0	1	3	4
-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	37	35	52	124
STATISTIC	VALUE		D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.409		4	0.6610

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 12

ORGAN2R	TOTALB-M			
-----	-----	-----	-----	
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	TOTAL
-----	-----	-----	-----	-----
NOESFZ	18	15	15	48
BAJOESFZ	8	7	12	27
ALTOESFZ	11	13	25	49
-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	37	35	52	124
STATISTIC	VALUE		D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.409		4	0.3534

■ EXPECTATIVAS DE RESULTADO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 1)

* Estilo Explicativo ASQ (bis) (Puntuaciones globales, TotalB, TotalM, TotalB-M) (Análisis de asociación tomando como vd. Únicamente a los sujetos que buscan o están dispuestos a buscar empleo).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANA	TOTALB			
-----	-----	-----	-----	
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
-----	-----	-----	-----	-----
BAJOESFZ	25	30	22	77
ALTOESFZ	6	4	2	12
-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	31	34	24	89

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.548	2	0.4612

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANA	TOTALM			
-----	-----	-----	-----	
	BAJOPEP	MEDIOPEP	ALTOPEP	TOTAL
-----	-----	-----	-----	-----
BAJOESFZ	25	15	37	77
ALTOESFZ	5	4	3	12
-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	30	19	40	89

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.421	2	0.2980

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGANA	TOTB_M			
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	TOTAL
BAJOESFZ	23	18	36	77
ALTOESFZ	2	5	5	12
TOTAL	25	23	41	89

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.047	2	0.3594

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGANB	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	16	20	14	50
ALTOESFZ	25	24	20	69
TOTAL	41	44	34	119

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.374	2	0.8294

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGANB	TOTALM			
	BAJOPES	MEDIOPEPES	ALTOPEPES	TOTAL
BAJOESFZ	15	12	23	50
ALTOESFZ	17	18	34	69
TOTAL	32	30	57	119

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.425	2	0.8085

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGANB	TOTB_M			
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	TOTAL
BAJOESFZ	12	16	22	50
ALTOESFZ	23	18	28	69
TOTAL	35	34	50	119

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.294	2	0.5236

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGAN1R	TOTALB			
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	TOTAL
BAJOESFZ	3	5	4	12
ALTOESFZ	1	1	2	4
TOTAL	4	6	6	16

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.444	2	0.8007

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGAN1R	TOTALM			
	BAJOPES	MEDIOPEPES	ALTOPEPES	TOTAL
BAJOESFZ	1	3	8	12
ALTOESFZ	4	0	0	4
TOTAL	5	3	8	16

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	11.733	2	0.0028

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN1R	TOTB_M			TOTAL
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	
BAJOESFZ	4	3	5	12
ALTOESFZ	0	1	3	4
TOTAL	4	4	8	16

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.000	2	0.3679

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

ORGAN2R	TOTALB			TOTAL
	BAJOOPT	MEDIOOPT	ALTOOPT	
BAJOESFZ	8	10	9	27
ALTOESFZ	14	19	16	49
TOTAL	22	29	25	76

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.023	2	0.9886

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

ORGAN2R	TOTALM			TOTAL
	BAJOPE	MEDIOPE	ALTOPE	
BAJOESFZ	6	7	14	27
ALTOESFZ	16	15	18	49
TOTAL	22	22	32	76

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.731	2	0.4208

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

ORGAN2R	TOTB_M			TOTAL
	BAJAESP	MEDIAESP	ALTAESP	
BAJOESFZ	8	7	12	27
ALTOESFZ	11	13	25	49
TOTAL	19	20	37	76

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.516	2	0.7726

■ CENTRALIDAD DEL EMPLEO Y ESFUERZO O
INTENCION DE BUSQUEDA (Predicción 2)

* RelaA, RelaB, RelaR (ocupaciones relacionadas con la carrera), NorelaA, NorelaB, NorelaR (ocupaciones no relacionadas con la carrera).

Niveles y puntos de corte (variable independiente)

IMPORTANCIA DEL EMPLEO "RELACIONADO CON LOS ESTUDIOS"			
RELAA	Variable n°	58	En: DatosA, p. 13
Puntos de corte	Valores		
MUYIMP	(1)	MUY IMPORTANTE	
BASTIMP	(2)	BASTANTE IMPORTANTE	
POCOIMP	(-)	POCO IMPORTANTE	

NB.- Los mismos niveles y puntos de corte son válidos para las variables NORELAA (N° 59, DatosA Pág. 13), RELAB (N° 124, DatosB Pág. 6), NORELAR (N° 125, DatosB Pág. 6), RELAR (N° 296, Resul Pág. 9) y NORELAR (N° 297, Resul Pág. 9).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

organA	relaA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	24	14	4	42
BAJOESFZ	44	29	4	77
ALTOESFZ	9	2	1	12
TOTAL	77	45	9	131

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 2.725 4 0.6049

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

organB	relaA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	5	4	3	12
BAJOESFZ	25	23	2	50

ALTOESFZ	47	18	4	69
TOTAL	77	45	9	131

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 12.084 4 0.0167

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 3

organ1R	relaA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	67	34	7	108
BAJOESFZ	5	7	0	12
ALTOESFZ	3	1	0	4
TOTAL	75	42	7	124

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 4.317 4 0.3648

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

organ2R	relaA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	28	15	5	48
BAJOESFZ	16	11	1	28
ALTOESFZ	31	16	1	48
TOTAL	75	42	7	124

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
PEARSON CHISQUARE 3.793 4 0.4347

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 5

organA	norelaA			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	

NOESFZ	3	11	28	42
BAJOESFZ	10	25	41	76
ALTOESFZ	3	3	6	12
TOTAL	16	39	75	130

3
 STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 3.935 4 0.4148

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 6

organB	norelaA			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	0	3	9	12
BAJOESFZ	8	12	30	50
ALTOESFZ	7	24	37	68
TOTAL	15	39	76	130

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 4.446 4 0.3490

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 7

organ1R	norelaA			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	13	31	63	107
BAJOESFZ	1	3	8	12
ALTOESFZ	1	2	1	4
TOTAL	15	36	72	123

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 2.256 4 0.6888

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 8

organ2R norelaA

	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	4	15	29	48
BAJOESFZ	3	8	17	28
ALTOESFZ	8	13	26	47
TOTAL	15	36	72	123

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 1.780 4 0.7761

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 9

organA	relaB			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	14	20	8	42
BAJOESFZ	36	30	7	73
ALTOESFZ	8	3	1	12
TOTAL	58	53	16	127

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 6.016 4 0.1980

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 10

organB	relaB			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	2	5	5	12
BAJOESFZ	10	32	6	48
ALTOESFZ	45	17	5	67
TOTAL	57	54	16	127

STATISTIC VALUE D.F. PROB.
 PEARSON CHISQUARE 36.394 4 0.0000

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 11

organ1R	relaB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	48	43	13	104
BAJOESFZ	5	6	1	12
ALTOESFZ	2	2	0	4
TOTAL	55	51	14	120

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	0.950	4	0.9173

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 12

organ2R	relaB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	20	17	9	46
BAJOESFZ	12	15	1	28
ALTOESFZ	23	19	4	46
TOTAL	55	51	14	120

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	5.820	4	0.2130

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 13

organA	norelaB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	3	11	28	42
BAJOESFZ	10	23	41	74
ALTOESFZ	3	3	6	12
TOTAL	16	37	75	128

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	3.563	4	0.4683

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 14

organB	norelaB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	0	3	9	12
BAJOESFZ	7	10	31	48
ALTOESFZ	8	24	36	68
TOTAL	15	37	76	128

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	5.035	4	0.2838

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 15

organ1R	norelaB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	12	29	64	105
BAJOESFZ	2	5	5	12
ALTOESFZ	1	2	1	4
TOTAL	15	36	70	121

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	3.517	4	0.4753

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 16

organ2R	norelaB			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	6	19	22	47
BAJOESFZ	5	4	19	28
ALTOESFZ	4	13	29	46
TOTAL	15	36	70	121

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	6.962	4	0.1379

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 17

organA	relaR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	10	13	19	42
BAJOESFZ	23	38	16	77
ALTOESFZ	5	4	3	12
TOTAL	38	55	38	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	9.178	4	0.0568

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 18

organB	relaR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	2	6	4	12
BAJOESFZ	11	22	17	50
ALTOESFZ	26	27	16	69
TOTAL	39	55	37	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.843	4	0.3037

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 19

organ1R	relaR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	35	43	31	109
BAJOESFZ	1	7	4	12
ALTOESFZ	1	2	1	4
TOTAL	37	52	36	125

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	3.201	4	0.5247

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 20

organ2R	relaR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	9	19	20	48
BAJOESFZ	15	10	3	28
ALTOESFZ	13	23	13	49
TOTAL	37	52	36	125

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	14.143	4	0.0069

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 21

organA	norelaR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	0	1	41	42
BAJOESFZ	5	13	59	77
ALTOESFZ	1	3	8	12
TOTAL	6	17	108	131

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	10.636	4	0.0310

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 22

organB	norelaR			TOTAL
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	
NOESFZ	0	0	12	12
BAJOESFZ	3	7	40	50
ALTOESFZ	3	9	57	69
TOTAL	6	17	108	131

TOTAL	6	16	109	131
-------	---	----	-----	-----

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	2.884	4	0.5773

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 23

organ1R	norelaR			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	6	14	89	109
BAJOESFZ	0	2	10	12
ALTOESFZ	0	1	3	4
TOTAL	6	17	102	125

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	1.418	4	0.8411

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 24

organ2R	norelaR			
	MUYIMP	BASTIMP	POCOIMP	TOTAL
NOESFZ	2	4	42	48
BAJOESFZ	3	6	19	28
ALTOESFZ	1	7	41	49
TOTAL	6	17	102	125

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	5.994	4	0.1996

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS CONDICIONES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (g. de control.)

//■ PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON: NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON DE DOS COLAS, USANDO UN CALCULO EXACTO CUANDO (a) HAY UN MAXIMO DE 8 DIFERENCIAS DISTINTAS DE CERO, O (b) LA SUMA DE RANGOS MAS PEQUEÑA ALCANZA UN MAXIMO DE 2.5. SE USA LA APROXIMACION NORMAL EN LOS DEMAS CASOS.

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond1A	cond1B	cond1R
	33	99	278
cond1A	33	0.00	
cond1B	99	106.50	0.00
cond1R	278	153.00	96.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	cond1A	cond1B	cond1R
	33	99	278
cond1A	33	1.0000	
cond1B	99	0.5161	1.0000
cond1R	278	0.0009	0.0029

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

Efectos, Condiciones, g. Control

		cond1A	cond1B	cond1R
		33	99	278
cond1A	33	0.00		
cond1B	99	157.00	0.00	
cond1R	278	112.50	181.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond1A	cond1B	cond1R
		33	99	278
cond1A	33	1.0000		
cond1B	99	0.0454	1.0000	
cond1R	278	0.0000	0.0036	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	0.00		
cond2B	100	52.50	0.00	
cond2R	279	92.00	160.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	1.0000		
cond2B	100	0.0093	1.0000	
cond2R	279	0.0039	0.3275	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	0.00		
cond2B	100	293.50	0.00	
cond2R	279	190.00	152.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond2A	cond2B	cond2R
		34	100	279
cond2A	34	1.0000		
cond2B	100	0.2641	1.0000	
cond2R	279	0.0002	0.0078	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	0.00		
cond3B	101	165.00	0.00	
cond3R	280	183.00	258.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	1.0000		
cond3B	101	0.0641	1.0000	
cond3R	280	0.0815	0.9181	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	0.00		
cond3B	101	279.50	0.00	
cond3R	280	345.00	414.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond3A	cond3B	cond3R
		35	101	280
cond3A	35	1.0000		
cond3B	101	0.0504	1.0000	
cond3R	280	0.2679	0.6392	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	0.00		
cond4B	102	68.00	0.00	
cond4R	281	272.50	292.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	1.0000		
cond4B	102	0.2772	1.0000	

cond4R 281 0.6691 0.7064 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	0.00		
cond4B	102	247.00	0.00	
cond4R	281	414.00	285.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond4A	cond4B	cond4R
		36	102	281
cond4A	36	1.0000		
cond4B	102	0.7506	1.0000	
cond4R	281	0.8307	0.8374	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	0.00		
cond5B	103	236.00	0.00	
cond5R	282	300.50	299.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond5A	cond5B	cond5R
--	--	--------	--------	--------

		37	103	282
cond5A	37	1.0000		
cond5B	103	0.1957	1.0000	
cond5R	282	0.0590	0.3032	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	0.00		
cond5B	103	335.50	0.00	
cond5R	282	472.00	397.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond5A	cond5B	cond5R
		37	103	282
cond5A	37	1.0000		
cond5B	103	0.6117	1.0000	
cond5R	282	0.2341	0.3588	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	0.00		
cond6B	104	217.00	0.00	
cond6R	283	291.00	292.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	1.0000		
cond6B	104	0.5435	1.0000	
cond6R	283	0.5094	0.2580	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	0.00		
cond6B	104	244.50	0.00	
cond6R	283	356.00	372.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond6A	cond6B	cond6R
		38	104	283
cond6A	38	1.0000		
cond6B	104	0.5201	1.0000	
cond6R	283	0.2324	0.6095	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond7A	cond7B	cond7R
		39	105	284
cond7A	39	0.00		
cond7B	105	377.00	0.00	
cond7R	284	340.00	301.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	cond7A	cond7B	cond7R
	39	105	284
cond7A	39	1.0000	
cond7B	105	0.6574	1.0000
cond7R	284	0.6583	0.8250 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond7A	cond7B	cond7R
	39	105	284
cond7A	39	0.00	
cond7B	105	317.50	0.00
cond7R	284	266.00	218.00 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	cond7A	cond7B	cond7R
	39	105	284
cond7A	39	1.0000	
cond7B	105	0.4421	1.0000
cond7R	284	0.0045	0.0059 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond8A	cond8B	cond8R
	40	106	285
cond8A	40	0.00	
cond8B	106	147.50	0.00
cond8R	285	275.50	187.50 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	cond8A	cond8B	cond8R
	40	106	285
cond8A	40	1.0000	
cond8B	106	0.2063	1.0000
cond8R	285	0.9288	0.3547 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond8A	cond8B	cond8R
	40	106	285
cond8A	40	0.00	
cond8B	106	386.00	0.00
cond8R	285	398.50	423.50 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	cond8A	cond8B	cond8R
	40	106	285
cond8A	40	1.0000	
cond8B	106	0.2034	1.0000
cond8R	285	0.1792	0.7263 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	cond9A	cond9B	cond9R
	41	107	286

cond9A	41	0.00		
cond9B	107	83.00	0.00	
cond9R	286	242.00	312.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	1.0000		
cond9B	107	0.1579	1.0000	
cond9R	286	0.4915	0.9608	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	0.00		
cond9B	107	250.00	0.00	
cond9R	286	246.00	278.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond9A	cond9B	cond9R
		41	107	286
cond9A	41	1.0000		
cond9B	107	0.5858	1.0000	
cond9R	286	0.0275	0.0188	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond10A	cond10B	cond10R
--	--	---------	---------	---------

		42	108	287
cond10A	42	0.00		
cond10B	108	28.50	0.00	
cond10R	287	65.50	175.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	1.0000		
cond10B	108	0.0043	1.0000	
cond10R	287	0.0030	0.7457	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	0.00		
cond10B	108	155.50	0.00	
cond10R	287	178.50	218.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond10A	cond10B	cond10R
		42	108	287
cond10A	42	1.0000		
cond10B	108	0.0699	1.0000	
cond10R	287	0.0000	0.0035	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	0.00		
cond11B	109	113.00	0.00	
cond11R	288	192.00	222.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	1.0000		
cond11B	109	0.4470	1.0000	
cond11R	288	0.0096	0.0812	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	0.00		
cond11B	109	287.50	0.00	
cond11R	288	351.00	305.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond11A	cond11B	cond11R
		43	109	288
cond11A	43	1.0000		
cond11B	109	0.3343	1.0000	
cond11R	288	0.0384	0.1039	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	0.00		
cond12B	110	171.50	0.00	
cond12R	289	135.50	307.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	1.0000		
cond12B	110	0.0837	1.0000	
cond12R	289	0.0056	0.5068	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	0.00		
cond12B	110	292.00	0.00	
cond12R	289	415.00	250.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond12A	cond12B	cond12R
		44	110	289
cond12A	44	1.0000		

cond12B	110	0.3694	1.0000	
cond12R	289	0.2473	0.5858	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond13A	cond13B	cond13R
		45	111	290
cond13A	45	0.00		
cond13B	111	220.00	0.00	
cond13R	290	328.50	374.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond13A	cond13B	cond13R
		45	111	290
cond13A	45	1.0000		
cond13B	111	0.7971	1.0000	
cond13R	290	0.1241	0.2319	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond13A	cond13B	cond13R
		45	111	290
cond13A	45	0.00		
cond13B	111	379.50	0.00	
cond13R	290	480.50	307.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond13A	cond13B	cond13R
--	--	---------	---------	---------

		45	111	290
cond13A	45	1.0000		
cond13B	111	0.8835	1.0000	
cond13R	290	0.1296	0.0175	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond14A	cond14B	cond14R
		46	112	291
cond14A	46	0.00		
cond14B	112	228.00	0.00	
cond14R	291	245.00	272.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond14A	cond14B	cond14R
		46	112	291
cond14A	46	1.0000		
cond14B	112	0.9263	1.0000	
cond14R	291	0.7224	0.6629	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond14A	cond14B	cond14R
		46	112	291
cond14A	46	0.00		
cond14B	112	270.00	0.00	
cond14R	291	356.00	487.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS

SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond14A	cond14B	cond14R
		46	112	291
cond14A	46	1.0000		
cond14B	112	0.4611	1.0000	
cond14R	291	0.1048	0.3026	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	0.00		
cond15B	113	198.00	0.00	
cond15R	292	198.00	192.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	1.0000		
cond15B	113	0.4779	1.0000	
cond15R	292	0.0339	0.1159	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	0.00		
cond15B	113	221.50	0.00	
cond15R	292	201.50	350.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		cond15A	cond15B	cond15R
		47	113	292
cond15A	47	1.0000		
cond15B	113	0.0040	1.0000	
cond15R	292	0.0010	0.5767	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LOS TEMORES T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (g. de control.)

■ PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON: NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON DE DOS COLAS, USANDO UN CALCULO EXACTO CUANDO (a) HAY UN MAXIMO DE 8 DIFERENCIAS DISTINTAS DE CERO, O (b) LA SUMA DE RANGOS MAS PEQUEÑA ALCANZA UN MAXIMO DE 2.5. SE USA LA APROXIMACION NORMAL EN LOS DEMAS CASOS.

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	0.00		
temor1B	90	173.00	0.00	
temor1R	269	276.50	242.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

Efectos, Temores, g. Control

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	1.0000		
temor1B	90	0.2210	1.0000	
temor1R	269	0.0727	0.4972	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	0.00		
temor1B	90	175.50	0.00	
temor1R	269	185.00	171.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor1A	temor1B	temor1R
		24	90	269
temor1A	24	1.0000		
temor1B	90	0.7457	1.0000	
temor1R	269	0.0042	0.0013	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	0.00		
temor2B	91	212.50	0.00	
temor2R	270	159.50	120.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS

SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	1.0000		
temor2B	91	0.9139	1.0000	
temor2R	270	0.0109	0.0125	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	0.00		
temor2B	91	208.50	0.00	
temor2R	270	387.50	477.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor2A	temor2B	temor2R
		25	91	270
temor2A	25	1.0000		
temor2B	91	0.4389	1.0000	
temor2R	270	0.4236	0.8336	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	0.00		
temor3B	92	342.00	0.00	
temor3R	271	438.00	309.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	1.0000		
temor3B	92	0.8860	1.0000	
temor3R	271	0.3695	0.3725	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	0.00		
temor3B	92	383.50	0.00	
temor3R	271	565.00	447.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor3A	temor3B	temor3R
		26	92	271
temor3A	26	1.0000		
temor3B	92	0.0863	1.0000	
temor3R	271	0.1827	0.7581	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	0.00		

temor4B	93	219.00	0.00	
temor4R	272	325.00	393.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	1.0000		
temor4B	93	0.2718	1.0000	
temor4R	272	0.5093	0.8193	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	0.00		
temor4B	93	193.50	0.00	
temor4R	272	599.00	342.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor4A	temor4B	temor4R
		27	93	272
temor4A	27	1.0000		
temor4B	93	0.0171	1.0000	
temor4R	272	0.7102	0.0482	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	0.00		
temor5B	94	208.00	0.00	
temor5R	273	237.50	267.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	1.0000		
temor5B	94	0.4331	1.0000	
temor5R	273	0.0855	0.4318	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	0.00		
temor5B	94	248.50	0.00	
temor5R	273	229.50	307.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor5A	temor5B	temor5R
		28	94	273
temor5A	28	1.0000		
temor5B	94	0.0111	1.0000	
temor5R	273	0.0004	0.1110	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	0.00		
temor6B	95	272.00	0.00	
temor6R	274	294.00	312.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	1.0000		
temor6B	95	0.8793	1.0000	
temor6R	274	0.0489	0.0811	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	0.00		
temor6B	95	284.00	0.00	
temor6R	274	352.50	447.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor6A	temor6B	temor6R
		29	95	274
temor6A	29	1.0000		
temor6B	95	0.0903	1.0000	
temor6R	274	0.0252	0.5754	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	temor7A	temor7B	temor7R
	30	96	275
temor7A	30	0.00	
temor7B	96	171.00	0.00
temor7R	275	237.50	230.00 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	temor7A	temor7B	temor7R
	30	96	275
temor7A	30	1.0000	
temor7B	96	0.0820	1.0000
temor7R	275	0.6202	0.1639 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	temor7A	temor7B	temor7R
	30	96	275
temor7A	30	0.00	
temor7B	96	366.00	0.00
temor7R	275	473.00	530.50 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	temor7A	temor7B	temor7R
	30	96	275
temor7A	30	1.0000	
temor7B	96	0.4033	1.0000

temor7R	275	0.6155	0.9130	1.0000
---------	-----	--------	--------	--------

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	temor8A	temor8B	temor8R
	31	97	276
temor8A	31	0.00	
temor8B	97	80.00	0.00
temor8R	276	111.00	118.00 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	temor8A	temor8B	temor8R
	31	97	276
temor8A	31	1.0000	
temor8B	97	0.5461	1.0000
temor8R	276	0.2652	0.5430 1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	temor8A	temor8B	temor8R
	31	97	276
temor8A	31	0.00	
temor8B	97	136.00	0.00
temor8R	276	282.00	207.00 0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor8A	temor8B	temor8R
		31	97	276
temor8A	31	1.0000		
temor8B	97	0.9515	1.0000	
temor8R	276	0.7910	0.5999	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	0.00		
temor9B	98	113.50	0.00	
temor9R	277	52.50	33.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	1.0000		
temor9B	98	0.6730	1.0000	
temor9R	277	0.1507	0.0133	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	0.00		
temor9B	98	281.00	0.00	
temor9R	277	385.00	409.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS

SEÑALADOS DE WILCOXON.

		temor9A	temor9B	temor9R
		32	98	277
temor9A	32	1.0000		
temor9B	98	0.2875	1.0000	
temor9R	277	0.0092	0.0429	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS EXPECTATIVAS DE RESULTADO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (g. de control.)

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

		posibA	posibB	posib2R
		48	114	293
posibA	48	0.00		
posibB	114	92.00	0.00	
posib2R	293	118.00	67.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

		posibA	posibB	posib2R
		48	114	293
posibA	48	1.0000		
posibB	114	0.1618	1.0000	
posib2R	293	0.0529	0.4204	1.0000

Efectos, Expectativas, g. de control.

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	posibA	posibB	posib2R
	48	114	293
posibA 48	0.00		
posibB 114	203.00	0.00	
posib2R 293	137.50	247.50	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	posibA	posibB	posib2R
	48	114	293
posibA 48	1.0000		
posibB 114	1.0000	1.0000	
posib2R 293	0.7210	0.7577	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
	49	115	294
tiempo2A 49	0.00		
tiempo2B 115	145.00	0.00	
tiempoR 294	179.00	120.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
	49	115	294
tiempo2A 49	1.0000		
tiempo2B 115	0.8864	1.0000	
tiempoR 294	0.0032	0.0008	1.0000

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
	49	115	294
tiempo2A 49	0.00		
tiempo2B 115	280.00	0.00	
tiempoR 294	382.50	260.00	0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON.

	tiempo2A	tiempo2B	tiempoR
	49	115	294
tiempo2A 49	1.0000		
tiempo2B 115	0.1248	1.0000	
tiempoR 294	0.7117	0.0697	1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LA CENTRALIDAD O VALENCIA POSITIVA DEL EMPLEO T1-T2-T3. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON (g. de control.)

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	relaA	relaB	relaR
	58	124	296
relaA 58	0.00		
relaB 124	137.50	0.00	
relaR 296	101.50	100.00	0.00

Efectos, Centralidad, g. de control.

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	relaA	relaB	relaR
	58	124	296
relaA	58	1.0000	
relaB	124	0.0837	1.0000
relaR	296	0.0002	0.0037

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	relaA	relaB	relaR
	58	124	296
relaA	58	0.00	
relaB	124	95.00	0.00
relaR	296	170.00	265.50

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	relaA	relaB	relaR
	58	124	296
relaA	58	1.0000	
relaB	124	0.0693	1.0000
relaR	296	0.0001	0.0325

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - VARONES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	norelaA	norelaB	norelaR
	59	125	297
norelaA	59	0.00	
norelaB	125	121.50	0.00
norelaR	297	173.00	189.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	norelaA	norelaB	norelaR
	59	125	297
norelaA	59	1.0000	
norelaB	125	0.2699	1.0000
norelaR	297	0.0119	0.0010

PRUEBA DE LOS RANGOS SEÑALADOS WILCOXON - MUJERES

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	norelaA	norelaB	norelaR
	59	125	297
norelaA	59	0.00	
norelaB	125	213.00	0.00
norelaR	297	31.00	153.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS
SEÑALADOS DE WILCOXON.

	norelaA	norelaB	norelaR
	59	125	297
norelaA	59	1.0000	
norelaB	125	0.0594	1.0000
norelaR	297	0.0000	0.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: DESCRIPTIVO DE VARIABLES,
EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3
VARIABLES COMO1A, COMO1B, COMO1R, ORGANA, ORGANE,
ORGAN1R, ORGAN2R, SUMA1, SUMA2 Y SUMA3 (GRUPO DE
CONTROL; N=133)

Efectos, Pautas de bús., g. de control.

* comolA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.7368420	0.0383273	0.4420122	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	0.1953748	
MODE	2.0000000		1.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	35	26.3	26.3	2.	98	73.7	100.0

* comolB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.9323310	0.0218622	0.2521270	
MEDIAN	2.0000000	0.0000000	0.0635680	
MODE	2.0000000		1.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	9	6.8	6.8	2.	124	93.2	100.0

* comolR *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	1.3863640	0.0425420	0.4887705	
MEDIAN	1.0000000	0.0000000	0.2388966	
MODE	1.0000000		1.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	81	61.4	61.4	2.	51	38.6	100.0

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.0681820	0.1222397	1.4044270	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	1.9724150	
MODE	3.0000000		5.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.3750000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	33	25.0	25.0	3.	59	44.7	90.9
1.	10	7.6	32.6	4.	10	7.6	98.5
2.	18	13.6	46.2	5.	2	1.5	100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.4393940	0.1159586	1.3322630	
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	1.7749250	
MODE	5.0000000		4.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
1.	12	9.1	9.1	4.	32	24.2	71.2
2.	26	19.7	28.8	5.	38	28.8	100.0
3.	24	18.2	47.0				

* organ1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	0.4960000	0.1000800	1.1189280	
MEDIAN	0.0000000	0.0000000	1.2520000	
MODE	0.0000000		5.0000000	
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	99	79.2	79.2	3.	11	8.8	96.8
1.	10	8.0	87.2	4.	3	2.4	99.2
2.	1	0.8	88.0	5.	1	0.8	100.0

* organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.6160000	0.1263809	1.4129810	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	1.9965160	
MODE	1.0000000		5.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
0.	1	0.8	0.8	3.	23	18.4	60.8
1.	47	37.6	38.4	4.	44	35.2	96.0
2.	5	4.0	42.4	5.	5	4.0	100.0

**SUMATORIO DE METODOS DE BÚSQUEDA USADOS POR CADA SUJETO,
EN T1 (SUMA1), T2 (SUMA2) Y T3 (SUMA3)**

* SUMA1 *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	12.0000000	0.1746742	1.8731720	
MEDIAN	12.0000000	0.2886753	3.5087720	
MODE	14.0000000		6.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

Efectos, Pautas de bús., g. de control.

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
8.	5	4.3	4.3	12.	18	15.7	50.4
9.	12	10.4	14.8	13.	24	20.9	71.3
10.	11	9.6	24.3	14.	33	28.7	100.0
11.	12	10.4	34.8				

* SUMA2 *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	9.6782610	0.2016514	2.1624700	
MEDIAN	9.0000000	0.2886753	4.6762780	
MODE	9.0000000		7.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
7.	22	19.1	19.1	11.	11	9.6	80.0
8.	16	13.9	33.0	12.	3	2.6	82.6
9.	24	20.9	53.9	13.	12	10.4	93.0
10.	19	16.5	70.4	14.	8	7.0	100.0

* SUMA3 *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	12.6695700	0.2028484	2.1753070	
MEDIAN	14.0000000	0.0000000	4.7319600	
MODE	14.0000000		7.0000000	
			(Q3-Q1)/2	1.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
7.	4	3.5	3.5	11.	5	4.3	26.1
8.	4	3.5	7.0	12.	2	1.7	27.8
9.	8	7.0	13.9	13.	6	5.2	33.0
10.	9	7.8	21.7	14.	77	67.0	100.0

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (PROBLEMA 1°B). QUIÉNES BUSCAN Y QUIÉNES ABANDONAN: LOS TRÁNSITOS. PRUEBA DE CHI-CUADRADO. VARIABLES COMO1A VS. COMO1B, COMO1A VS. COMO1R, COMO1B VS. COMO1R. (GRUPO DE CONTROL)

Categorías y códigos de las variables

HISTORIAL DE BUSQUEDA EN T1			
COMO1A	Variable n°	15	En: DatosA, p. 9
Categorías		Valores	
NO_BUSCO	(1)	NO HA BUSCADO (ANTES DE T1)	
SI_BUSCO	(2)	SI HA BUSCADO (idem)	

NB.- Estas mismas categorías y códigos son válidos para la variable COMO1R, referida al historial de búsqueda entre T2 y T3 (variable n° 229, Resul, pág. 4)

Categorías y códigos de las variables

INTENCION DE BUSQUEDA EN T2			
COMO1B	Variable n°	81	En: DatosB, p. 2
Categorías		Valores	
NO_INTEN	(1)	NO TIENE INTENCION DE BUSCAR	
INTEN	(2)	SI TIENE INTENCION DE BUSCAR	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 1

	comolB	comolA	
	NO_BUSCO	BUSCO	TOTAL
NO_INTEN	5	4	9
INTEN	30	94	124
TOTAL	35	98	133

ALL CASES HAD COMPLETE DATA FOR THIS TABLE.

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	4.256	1	0.0391
YATES CORRECTED CHISQ.	2.793	1	0.0947

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 2

	comolR	comolA	
	NO_BUSCO	BUSCO	TOTAL
NO_BUSCO	29	52	81
BUSCO	6	45	51
TOTAL	35	97	132

Efectos, Pautas de bús., g. de control.

1				
STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	9.281	1	0.0023	
YATES CORRECTED CHISQ.	8.088	1	0.0045	

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS 4

comolR	comolB		
	NO_INTEN	INTEN	TOTAL
NO_BUSCO	8	73	81
BUSCO	1	50	51
TOTAL	9	123	132

1				
STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	3.087	1	0.0789	
YATES CORRECTED CHISQ.	1.966	1	0.1608	

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (PROBLEMA 2°). CÓMO BUSCAN EMPLEO: ABANICO DE ESTRATEGIAS. PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON. VARIABLES: SUMA1, SUMA2 Y SUMA3 (SUMATORIO DE ESTRATEGIAS INTRASUJETO EN T1, T2 Y T3) (GRUPO DE CONTROL; N=105)

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON

SUMA DE RANGOS MAS BAJA

	SUMA1	SUMA2	SUMA3
	298	299	300
SUMA1	298	0.00	
SUMA2	299	284.50	0.00
SUMA3	300	1123.00	283.50
			0.00

NIVEL DE SIGNIFICACION DE LA PRUEBA DE RANGOS SEÑALADOS DE WILCOXON

	SUMA1	SUMA2	SUMA3
	298	299	300
SUMA1	298	1.0000	
SUMA2	299	0.0000	1.0000
SUMA3	300	0.0032	0.0000
			1.0000

■ EFECTOS DEL TALLER: EVOLUCION DE LAS PAUTAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO T1-T2-T3 (PROBLEMA 2°B). CÓMO BUSCAN EMPLEO: INTENSIDAD DEL ESFUERZO DE BÚSQUEDA. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES ORGANA, ORGANB, ORGAN1R Y ORGAN2R DESCONTANDO A LOS SUJETOS QUE NO BUSCAN/NO TIENEN INTENCIÓN DE BUSCAR. (GRUPO DE CONTROL)

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.9550560	0.0576282	0.6380032	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4070480
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	18	20.2	20.2	4.	10	11.2	97.8
3.	59	66.3	86.5	5.	2	2.2	100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.6833330	0.1038363	1.3747000	
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2936370
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	26	21.7	21.7	4.	32	26.7	68.3
3.	24	20.0	41.7	5.	38	31.7	100.0

* organ1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.2500000	0.1707825	0.6831300	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4666666
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.3750000

Efectos, Pautas de bús., g. de control.

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	1	6.2	6.2	4.	3	18.8	93.7
3.	11	68.7	75.0	5.	1	6.2	100.0

* organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV	ESTIMATE
MEAN	3.6363640	0.0803893	0.7054131	
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4976076
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	5	6.5	6.5	4.	44	57.1	93.5
3.	23	29.9	36.4	5.	5	6.5	100.0

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN VARIABLES SIGNIFICATIVAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO, T1-T2-T3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Grupo de Control)

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN CONDICIONES 1-15, T1-T2-T3.

VARIABLE 33 cond1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0446
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2596.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0446
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 34 cond2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.89. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1695
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1895.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1695
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 35 cond3A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.53. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2156
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2402.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2156
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 36 cond4A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.51. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4757
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1998.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4757
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 37 cond5A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0823
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1782.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0823
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 38 cond6A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.77. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0962
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2420.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0962
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 39 cond7A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.31. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0687
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2528.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0687
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 40 cond8A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.09. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7642
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2209.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7642
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 41 cond9A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5460
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2235.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5460
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 42 cond10A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9155
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2202.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9155
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

Diferencias por género, g. de control

VARIABLE 43 cond11A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.91. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1660
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1090.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1660
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 44 cond12A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.70. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4020
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2320.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4020
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 45 cond13A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9165
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2124.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9165
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 46 cond14A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.91. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3380
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2345.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3380
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 47 cond15A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.95. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0060
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2542.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0060
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 99 cond1B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2050
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2437.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2050
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 100 cond2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.62. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4292
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1996.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4292

USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 101 cond3B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.33. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2493
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2415.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2493
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 102 cond4B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1071
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1945.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1071
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 103 cond5B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.09. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2963
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1963.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2963
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 104 cond6B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3550
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2376.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3550
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 105 cond7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.47. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0425
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2573.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0425
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 106 cond8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0467
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2546.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0467
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 107 cond9B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8684

Diferencias por género, g. de control

USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2150.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0684
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 108 cond108

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.97. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3251
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2377.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3251
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 109 cond118

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.80. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0944
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1807.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0944
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 110 cond128

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.16. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0753
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2554.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0753
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 111 cond138

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.18. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6727
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2273.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6727
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 112 cond148

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.95. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3305
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2387.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3305
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 113 cond158

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.30. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5824
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2295.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5824
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 276 cond1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.35. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1253

USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2461.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1253
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 279 cond2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.54. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0186
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1668.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0186
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 280 cond3R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.93. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0475
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2546.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0475
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 281 cond4R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.54. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2149
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1886.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2149
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 282 cond5R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.81. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3671
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1958.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3671
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 283 cond6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.80. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0533
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2509.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0533
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 284 cond7R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9236
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2166.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9236
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

Diferencias por género, g. de control

VARIABLE 285 cond8R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.71. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1906
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2376.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1906
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 286 cond9R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.88. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0153
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1657.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0153
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 287 cond10R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.40. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4383
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1959.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4383
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 288 cond11R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.27. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6009
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2037.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6009
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 289 cond12R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.08. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0798
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2513.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0798
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 290 cond13R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.07. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7905
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2089.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7905
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 291 cond14R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9618
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2156.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9618
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 292 cond15R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.11. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1467
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2442.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1467
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN TEMORES 1-9, T1-T2-T3.

VARIABLE 24 temor1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.08. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0078
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2678.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0078
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 25 temor2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9736
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2176.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9736
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 26 temor3A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.72. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0168
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2655.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0168
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 27 temor4A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.29. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0384
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2627.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0384
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 28 temor5A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 6.39. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0115
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2687.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0115
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

Diferencias por género, g. de control

VARIABLE 29 temo4A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.77. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3807
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2325.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3807
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 30 temo7A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.40. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2373
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2387.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2373
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 31 temo8A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.77. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3803
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1910.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3803
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 32 temo9A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 53.31. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 3614.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 30 temo1B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 17.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 3027.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 31 temo2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.40. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5285
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2053.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5285
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 32 temo3B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.26. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2624
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2422.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2624
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 33 temo4B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0452
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2526.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0452
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 34 temo5B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.65. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1036
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2517.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1036
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 35 temo6B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9239
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2203.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9239
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 36 temo7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.57. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4499
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2026.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4499
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 37 temo8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.46. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2235
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1931.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2235
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 38 temo9B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 44.15. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 3533.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 269 temo1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.61. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0056
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2707.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0056

Diferencias por género, g. de control

USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 270 temo2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.15. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1428
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2453.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1428
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 271 temo3R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.69. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0547
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2554.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0547
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 272 temo4R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.48. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0193
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2640.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0193
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 273 temo5R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.25. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2637
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2373.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2637
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 274 temo6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.33. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5683
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2267.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5683
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 275 temo7R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.68. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4084
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2315.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4084
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 276 temo8R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1067

USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1849.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1067
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 277 temo9R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 52.20. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 3589.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN EXPECTATIVAS DE RESULTADOS, T1-T2-T3.

VARIABLE 48 posiba

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8956
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2208.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8956
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 114 posiba

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.99. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3201
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1992.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3201
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 293 posiba2

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.79. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1809
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1900.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1809
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 49 tiempo2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.84. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0501
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2567.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0501
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 115 tiempo2B

Diferencias por género, g. de control

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.75. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3052
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2320.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3052
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 294 tiempoR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.49. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4023
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1943.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4023
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN CENTRALIDAD O IMPORTANCIA DEL EMPLEO, T1-T2-T3.

VARIABLE 50 relaA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 8.89. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0029
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2712.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0029
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 124 relaB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 8.97. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0034
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2507.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0034
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 294 relaR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 7.92. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0049
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2725.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0049
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 59 novelaA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.10. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1475
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2400.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1475
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 125 novelaB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4454
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1913.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4454
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 297 novelaR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.24. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2652
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1910.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2652
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS POR GENERO EN METAS DE CARRERA 1-10, T1- T2-T3.

VARIABLE 126 meta1a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0578
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1749.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0578
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 131 meta2a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.89. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1694
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1843.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1694
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 136 meta3a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.06. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1727
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2404.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1727
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 141 meta4a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9774
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2123.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9774
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 146 meta5a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.49. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0616
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

Diferencias por género, g. de control

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1724.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0616
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 151 meta6a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 11.74. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0006
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1433.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0006
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 156 meta7a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.31. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2521
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2356.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2521
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 161 meta8a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9302
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 2070.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9302
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 166 meta9a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0442
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1752.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0442
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 171 meta10a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.77. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3807
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 1931.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3807
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

<p>ANEXO 7 - DATOS ESTADISTICOS</p> <p>(Parte 3. Comparación Grupo Experimental vs. Control)</p>

INDICE ANEXO 7

ANEXO 7, INDICE PARTE 3 / ADDENDA

Parte 3. Comparación Grupo Experimental - Grupo de Control

■ DIFERENCIAS (1). EXPECTATIVAS DE RESULTADO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Pág. 254)

■ DIFERENCIAS (2). CENTRALIDAD DEL EMPLEO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Pág. 255)

■ DIFERENCIAS (3). CONDICIONES O EXIGENCIAS FRENTE AL TRABAJO/EMPLEO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Pág. 256)

■ DIFERENCIAS (4). TEMORES FRENTE A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Pág. 259)

■ DIFERENCIAS (5). PAUTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Pág. 262)

■ DIFERENCIAS (6). METAS LABORALES. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY. (Pág. 264)

■ ADDENDA ANEXO 7. GRUPO "TOTAL" (N = 266). ANALISIS DE CLUSTER. EXPECTATIVAS DE RESULTADOS Y "OPTIMISMO EXPLICATIVO". (Pág. 265)

■ ADDENDA ANEXO 7. VARONES Y MUJERES. ANALISIS DE CLUSTER. IMPORTANCIA DE METAS DE CARRERA PROTOCOLO EDECA. (Pág. 266)

■ ADDENDA ANEXO 7. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DE VARIABLES RELATIVAS A "INTENSIDAD DE BÚSQUEDA DE EMPLEO". (Pág. 269)

■ ADDENDA ANEXO 7. PROPORCION DE "BUSCADORES" Y "NO BUSCADORES" EN EL GRUPO EXPERIMENTAL Y GRUPO DE CONTROL. (Pág. 270)

■ ADDENDA ANEXO 7. REGRESION LOGISTICA; VAR. INDEPENDIENTES EXPECTATIVAS DE RESULTADOS Y VALENCIA DEL EMPLEO; VAR. DEPENDIENTE CONDUCTAS DE BUSQUEDA ENTRE T2 Y T3. (Pág. 272)

NOTA INICIAL. El Anexo 7 consta de cuatro partes dedicadas al Grupo Experimental, al Grupo de Control, a la Comparación Transversal Grupo Experimental-Grupo de Control y a una Addenda con otros datos no recogidos en apartados anteriores. Para facilitar su lectura, hemos procurado insertar los datos en paralelo a la presentación y el comentario de resultados de la Parte II de este Trabajo. En cada una de las Partes del Anexo 7 puede encontrarse un Índice Específico de ese apartado. Además de los epígrafes en negrita (página siguiente), los pies de página también pueden usarse para localizar rápidamente la información que se precisa en cada momento.

ANEXO 7, PARTE 1, GRUPO EXPERIMENTAL	pág 120 a 185
ANEXO 7, PARTE 2, GRUPO DE CONTROL	pág 186 a 252
ANEXO 7, PARTE 3, COMPARACION	pág 253 a 265
ANEXO 7, ADDENDA, OTROS DATOS	pág 265 a 273

Comparación Transversal Grupo Experimental-Control

**■ DIFERENCIAS (1). EXPECTATIVAS DE RESULTADO.
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS
Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY.**

*** Posibilidad de encontrar empleo (PosibA)**

VARIABLE 48 posibA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.14. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7085
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8514.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7085
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 114 posibB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 12.29. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0005
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6446.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0005
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 293 posib2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.41. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0358
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6384.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0358
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

*** Tiempo estimado antes de encontrar empleo
(Tiempo2A)**

VARIABLE 49 tiempo2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8545
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8406.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8545
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 115 tiempo2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.66. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0559
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7155.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0559
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 294 tiempoR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.16. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0757
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6377.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0757
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

*** Ajuste Metas-expectativas (RmetaAC)**

VARIABLE 19 RMETAAC

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.19. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6635
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7185.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6635
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

*** Estilo explicativo (Puntuaciones globales escala
ASQ; TotalB, TotalM, TotalB-M)**

VARIABLE 19 RMETAAC

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.19. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6635
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7185.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6635
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 30 TOTALB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5475
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8606.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5475
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 31 TOTALM

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.72. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3962

Comparación G. Experimental-G. Control

USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7748.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3962
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 32 TOTALB_M

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.67. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4134
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8735.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4134
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS (2). CENTRALIDAD DEL EMPLEO. RESULTADOS
DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST
DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY.

* RelaA, RelaB, RelaR (ocupaciones relacionadas con la
propia carrera), NorelaA, NorelaB, NorelaR (ocupaciones
no relacionadas con la carrera).

VARIABLE 58 relaA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.83. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0279
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8836.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0279
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 124 relaB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 10.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0013
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9725.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0013
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 296 relaR

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.41. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2344
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6776.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2344
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 59 norelaA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.59. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1079
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8373.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1079
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 125 norelaB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0252
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9152.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0252
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 297 norelaR

Comparación G. Experimental-G. Control

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.71. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3996
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6954.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3996
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS (3). CONDICIONES O EXIGENCIAS FRENTE AL TRABAJO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY.

VARIABLE 33 cond1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.23. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2667
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9357.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2667
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 34 cond2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.85. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0156
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 10040.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0156
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 35 cond3A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.09. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2968
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9253.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2968
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 36 cond4A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.07. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7848
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8486.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7848
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 37 cond5A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.47. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4923
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8241.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4923
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 38 cond6A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.49. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4831
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8857.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4831

Comparación G. Experimental-G. Control

USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 39 cond7A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.94. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3310
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8011.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3310
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 40 cond8A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.15. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7001
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8418.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7001
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 41 cond8A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.88. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4482
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8086.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4482
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 42 cond10A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 6.64. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0108
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9997.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0108
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 43 cond11A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.13. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2878
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9342.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2878
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 44 cond12A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3182
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8238.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3182
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 45 cond13A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.44. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5080

USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8975.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5080
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 46 cond14A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8793
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8738.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8793
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 47 cond15A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 11.35. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0008
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 10882.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0008
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 99 cond1B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.68. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0303
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9518.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0303
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 100 cond2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.68. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4082
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8703.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4082
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 101 cond3B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.02. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8761
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8181.60. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8761
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 102 cond4B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.15. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7022
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8025.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7022
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 103 cond5B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.28. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8970
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8612.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5970
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 104 cond68

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.52. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2171
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9017.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2171
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 106 cond78

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.97. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0847
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8222.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0847
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 108 cond88

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.75. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1866
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8084.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1866
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 107 cond98

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9106
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8118.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9106
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 108 cond108

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.34. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0677
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8228.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0677
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 108 cond118

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.84. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0822
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8089.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0822
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 110 cond128

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.33. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5665
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7988.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5665
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 111 cond138

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.08. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7610
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8488.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7610
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 112 cond148

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.30. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5870
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8622.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5870
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 113 cond158

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.83. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0926
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8247.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0926
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 278 cond1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.30. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5846
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7677.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5846
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 278 cond2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.28. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6119
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7864.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6119
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 280 cond3R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.92. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0149
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8150.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0149
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 281 cond4R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.84. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3607
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7868.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3607
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 282 cond5R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.25. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0713
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6441.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0713
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 283 cond6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8542
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7489.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8542
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 284 cond7R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.27. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6012
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7116.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6012
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 285 cond8R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.26. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2616
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6752.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2616
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 286 cond9R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.01. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9427
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7428.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9427
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 287 cond10R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2686
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6726.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2686

Comparación G. Experimental-G. Control

USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 288 cond11R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.85. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3566
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6907.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3566
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 289 cond12R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.32. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5733
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7689.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5733
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 290 cond13R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8263
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7509.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8263
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 291 cond14R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.51. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4764
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7764.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4764
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 292 cond15R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.15. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1425
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8158.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1425
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ **DIFERENCIAS (4). TEMORES FRENTE A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY.**

VARIABLE 24 temo1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.20. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6586
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8029.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6506
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 25 tem02A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.76. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3839
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9160.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3839
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 26 tem03A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.32. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1279
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9276.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1279
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 27 tem04A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.16. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6899
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7526.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6899
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 28 tem05A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.39. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0361
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9765.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0361
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 29 tem06A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.69. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4077
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8904.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4077
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 30 tem07A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.32. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2513
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7792.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2513
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 31 tem08A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.27. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0389
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7186.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0389
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 32 tem09A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.29. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5929
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8758.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5929
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 33 tem01B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 8.57. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0034
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 10042.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0034
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 34 tem02B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 9.66. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0019
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 10147.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0019
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 35 tem03B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0399
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9572.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0399
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 36 tem04B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.98. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1591
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7461.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1591
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 37 tem05B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 11.19. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0006
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 10282.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0006
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 38 tem06B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 6.88. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0087
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 9854.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0087
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 96 temoz7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.37. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5434
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7969.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5434
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 97 temoz8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.14. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7057
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8496.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7057
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 98 temoz9B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 9.99. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0016
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 10012.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0016
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 269 temoz1B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.23. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0398
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6335.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0398
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 270 temoz2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3165
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6661.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3165
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 271 temoz3B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.36. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5493
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7072.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5493
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 272 temoz4B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.57. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0588
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8390.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0588
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 273 temoz5B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.85. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3561
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7869.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3561
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 274 temoz6B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.71. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1905
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8018.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1905
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 275 temoz7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.49. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4062
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7814.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4062
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 276 temoz8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.82. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3629
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7460.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3629
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 277 temoz9B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.27. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6044
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7649.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6044
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

**# DIFERENCIAS (5). PAUTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS
Y DEL TEST DE SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY.**

VARIABLE 23 organA

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.22. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6366
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6139.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.6366
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 89 organB

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.62. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1052
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6345.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1052
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 245 organ1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 25.28. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7895.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 246 organ2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.05. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8244
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5829.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8244
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 15 como1A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.39. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0361
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 6570.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0361
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 81 como1B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 12.21. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0005
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 4770.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0005
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 229 como1R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 12.29. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0005
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7385.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0005
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 16 como2A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.67. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1025
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5168.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1025
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 17 como3A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9648
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5825.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9648
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 18 como4A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.03. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8740
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5745.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.8740
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 19 como5A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.14. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7036
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5754.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.7038
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 20 como6A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.58. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4452
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5633.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4452
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 21 como7A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 10.42. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0012
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

Comparación G. Experimental-G. Control

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 4549.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0012
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 22 como8A

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 4.17. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0130
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 5098.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0130
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 82 como2B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.63. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0177
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 6667.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0177
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 83 como3B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.31. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2534
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 6195.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2534
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 84 como4B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 15.15. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0001
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 7225.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0001
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 85 como5B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 15.56. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0001
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 7207.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0001
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 86 como6B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 41.42. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 8195.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 87 como7B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 10.16. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0014
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 6922.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0014
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 88 como8B

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 18.79. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 7192.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 230 como2R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.63. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0503
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 5245.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0503
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 231 como3R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.09. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2955
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 5440.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2955
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 232 como4R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2204
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 5522.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.2204
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 233 como5R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.90. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3430
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 5763.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3430
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 234 como6R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.30. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0693
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANW-WHITNEY TEST STATISTIC = 5319.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0693
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

Comparación G. Experimental-G. Control

VARIABLE 235 como7R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 9.76. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0018
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 4807.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0018
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 236 como8R

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.99. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0144
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 5213.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0144
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 298 SUMA1

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 5.35. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0208
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 4813.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0208
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 299 SUMA2

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 28.68. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8165.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0000
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 300 SUMA3

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 8.48. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0036
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 4744.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0036
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

■ DIFERENCIAS (6). METAS LABORALES. RESULTADOS DEL
ANÁLISIS DE VARIANZA DE KRUSKAL-WALLIS Y DEL TEST DE
SUMA DE RANGOS DE MANN-WHITNEY.

VARIABLE 126 metala

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 3.16. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0756
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7215.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.0756
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 131 meta2a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 1.98. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1592
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7404.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1592
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 136 meta3a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9910
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 8181.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.9910
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 141 meta4a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.37. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5453
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7772.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5453
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 146 meta5a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 2.49. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1147
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7276.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.1147
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 151 meta6a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.74. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3894
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7712.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3894
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 156 meta7a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.80. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3712
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7675.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.3712
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 161 meta8a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.29. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5900
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7756.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.5900
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 166 meta9a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.66. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4167
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7713.50. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4167
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

VARIABLE 171 meta10a

KRUSKAL-WALLIS TEST STATISTIC = 0.59. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4441
USING CHI-SQUARE DISTRIBUTION WITH 1 DEGREES OF FREEDOM

MANN-WHITNEY TEST STATISTIC = 7742.00. LEVEL OF SIGNIFICANCE = 0.4441
USING NORMAL TWO-TAIL APPROXIMATION

ADDENDA

■ OTROS DATOS. GRUPO "TOTAL" (N = 266). ANALISIS DE CLUSTER.
EXPECTATIVAS DE RESULTADOS Y "OPTIMISMO EXPLICATIVO".

■ CLUSTER GRUPO TOTAL N=266

(El Grupo Total, n=266, es la suma de los Grupos Experimental y de Control. El Cluster de variables 1M que se ofrece a continuación pretende explorar la dimensionalidad de los Estilos Explicativos "para eventos positivos" (Pmb o Permanencia; Pfb o Profundidad y Psb o Personalización de la atribución causal) y "para eventos negativos" (idem Pmm; Pfm; Psm) del ASQ de Seligman (1991), y la conexión de estas "Expectativas generalizadas" con otras dos variables del protocolo DatosA que miden "expectativas de búsqueda" en el momento T1).

STATISTICS FOR EACH VARIABLE

VARIABLE NO. NAME	MEAN	STANDARD DEVIATION	S M A L L E S T VALUE Z-SC CASE	L A R G E S T VALUE Z-SC CASE
48 posiba	2.9303	0.6213	1.0000 -3.11 205	5.0000 3.33 21
49 tiempo2A	3.3852	1.0498	1.0000 -2.27 18	5.0000 1.54 8
217 pmb	4.6066	1.3732	1.0000 -2.63 166	8.0000 2.47 43
219 pfb	4.4426	1.6582	0.0000 -2.68 162	8.0000 2.15 18
221 psb	3.1352	1.2807	1.0000 -1.67 4	7.0000 3.02 42
216 pmm	2.9262	1.3313	0.0000 -2.20 43	8.0000 3.81 182
218 pfm	3.5369	1.4064	0.0000 -2.51 125	7.0000 2.46 15
220 psm	4.6721	1.5096	0.0000 -3.09 242	8.0000 2.20 33

VARIABLE NAME NO.	OTHER BOUNDARY OF CLUSTER	NUMBER OF ITEMS IN CLUSTER	DISTANCE OR SIMILARITY WHEN CLUSTER FORMED
posiba 48	221	8	52.05
tiempo2A 49	48	2	61.84
pmm 216	218	3	59.19
psm 220	216	2	59.43
pfb 219	48	5	55.65
pmb 217	221	3	61.37
psb 221	217	2	62.51
psb 221	48	8	52.05

CLUSTERING BY MINIMUM DISTANCE METHOD.

VARIABLE
NAME NO.

```

-----
posibA ( 48) 61/51 51 51/38 45 46/
          /  /  /  /  /
tiempo2A( 49)/50 53 55/45 39 46/
          /  /  /  /  /
pmm (216) 59/59/51 52 48/
          /  /  /  /  /
psm (220)/55/49 50 45/
          /  /  /  /  /
pfm (218)/47 49 43/
          /  /  /  /  /
pmb (217) 62/57/
          /  /  /  /  /
pfb (219)/61/
          /  /  /  /  /
psb (221)/

```

NB.- Como se señaló al hablar del ASQ, esa proximidad entre el "Pesimismo genérico" (estilo atribucional del ASQ: Pmm; Pfm; Psm) y las "expectativas específicas" de búsqueda de empleo (DatosA) obedece al procedimiento de codificación que se ha usado en el protocolo DatosA, donde las puntuaciones más altas indican *falta de expectativas* (así, PosibA, 5 = ninguna posibilidad de encontrar empleo; Tiempo2A, 5 = más de un año de perspectiva de paro). Por consiguiente, las variables PosibA y Tiempo2A del protocolo DatosA han de interpretarse en este contexto en el sentido de "pesimismo en/ante la búsqueda" (ver Parte 2).

THE VALUES IN THIS TREE HAVE BEEN SCALED 0 TO 100
ACCORDING TO THE FOLLOWING TABLE

VALUE		VALUE	
0	-1.000	50	0.000
5	-0.900	55	0.100
10	-0.800	60	0.200
15	-0.700	65	0.300
20	-0.600	70	0.400
25	-0.500	75	0.500
30	-0.400	80	0.600
35	-0.300	85	0.700
40	-0.200	90	0.800
45	-0.100	95	0.900

■ OTROS DATOS. ANALISIS DE CLUSTER "IMPORTANCIA DE METAS" DE CARRERA EDECA

■ CLUSTER DE VARIABLES EDECA, SUBGRUPO DE VARONES N=114

Con el fin de comprobar como se agrupan las variables del tipo "Metas de carrera" (IMPORTANCIA) del protocolo EDECA teniendo en cuenta el género, se ha procedido a sendos análisis de cluster (programa 1M, BMDP). Ofrecemos a continuación los resultados de cada uno de los subgrupos seguidos de un breve comentario (cfr., pág. 200).

STATISTICS FOR EACH VARIABLE

VARIABLE NO. NAME	MEAN	STANDARD DEVIATION	S M A L L E S T VALUE Z-SC CASE	L A R G E S T VALUE Z-SC CASE
126 meta1a	6.0175	1.2264	1.0000 -4.09 150	7.0000 0.80 1
131 meta2a	5.7719	1.1976	2.0000 -3.15 76	7.0000 1.03 1
136 meta3a	5.1491	1.3777	2.0000 -2.29 37	7.0000 1.34 2
141 meta4a	3.8158	1.3669	1.0000 -2.06 11	7.0000 2.33 23
146 meta5a	5.0000	1.3567	1.0000 -2.95 244	7.0000 1.47 11
151 meta6a	5.5965	1.4917	1.0000 -3.08 72	7.0000 0.94 1
156 meta7a	5.4737	1.2981	1.0000 -3.45 72	7.0000 1.18 1
161 meta8a	5.5000	1.5699	1.0000 -2.87 37	7.0000 0.96 1
166 meta9a	6.2018	1.2493	1.0000 -4.16 39	7.0000 0.64 1
171 meta10a	4.4298	1.6721	1.0000 -2.05 37	7.0000 1.54 9

VARIABLE NAME NO.	OTHER BOUNDARY OF CLUSTER	NUMBER OF ITEMS IN CLUSTER	DISTANCE OR SIMILARITY WHEN CLUSTER FORMED
meta1a 126	146	10	62.53
meta9a 166	126	2	64.90
meta3a 136	151	6	68.92
meta8a 161	171	2	82.28
meta10a 171	136	3	78.74
meta4a 141	136	4	74.00
meta7a 156	136	5	73.45
meta6a 151	126	8	64.31
meta2a 131	126	9	62.61
meta5a 146	126	10	62.53

CLUSTERING BY MINIMUM DISTANCE METHOD.

VARIABLE NAME	NO.	
meta1a	(126)	64/51 55 52 45 61 58/54/53/
meta9a	(166)	/43 62 57 49 61 64/55/62/
meta3a	(136)	78 77/73/67/54/58/58/
meta8a	(161)	82/73/73/60/60/58/
meta10a	(171)	/70/71/55/51/60/
meta4a	(141)	/63/56/56/54/
meta7a	(156)	/68/62/54/
meta6a	(151)	/55/50/
meta2a	(131)	/50/
meta5a	(146)	/

THE VALUES IN THIS TREE HAVE BEEN SCALED 0 TO 100
ACCORDING TO THE FOLLOWING TABLE

VALUE		VALUE	
0	-1.000	50	0.000
5	-0.900	55	0.100
10	-0.800	60	0.200
15	-0.700	65	0.300
20	-0.600	70	0.400
25	-0.500	75	0.500
30	-0.400	80	0.600
35	-0.300	85	0.700
40	-0.200	90	0.800
45	-0.100	95	0.900

■ **Comentario (varones):** Como puede apreciarse, en este subgrupo de 114 sujetos los "motivadores intrínsecos" *Meta1A* (progresar y ascender) y *Meta9A* (desarrollo propio) aparecen netamente separados del conjunto de "motivadores extrínsecos" compuesto por *Meta3A* (disponer de tiempo libre), *Meta8A* (tiempo para la pareja y familia), *Meta10A* (tiempo para las aficiones), etc., lo que podría estar relacionado con la gran importancia que estos universitarios dan al contenido del futuro trabajo (cfr., las diferencias que hemos encontrado en las respuestas a las variables *Rela* y *Norela*). Finalmente, al "racimo" compuesto por estos motivadores intrínsecos y extrínsecos se vienen a agregar las dos dimensiones *Meta2A* (estabilidad en el empleo) y *Meta5A* (conocer gente). Así pues, para el subgrupo de universitarios varones la idea de ascender en el trabajo va unida a la de conseguir un desarrollo personal, esto es, poder aprender y ganar en experiencia.

■ CLUSTER DE VARIABLES EDECA, SUBGRUPO DE MUJERES N=138

STATISTICS FOR EACH VARIABLE

VARIABLE NO. NAME	MEAN	STANDARD DEVIATION	S M A L L E S T VALUE Z-SC	CASE	L A R G E S T VALUE Z-SC	CASE
126 meta1a	6.1304	1.2371	1.0000 -4.15	16	7.0000 0.70	6
131 meta2a	6.1884	1.0502	2.0000 -3.99	24	7.0000 0.77	6
136 meta3a	5.2681	1.3210	1.0000 -3.23	218	7.0000 1.31	6
141 meta4a	3.8841	1.7047	1.0000 -1.69	26	7.0000 1.83	6
146 meta5a	5.3696	1.3780	2.0000 -2.45	32	7.0000 1.18	16
151 meta6a	6.2536	1.2086	1.0000 -4.35	84	7.0000 0.62	5
156 meta7a	5.5362	1.1848	1.0000 -3.83	196	7.0000 1.24	18
161 meta8a	5.7319	1.2354	1.0000 -3.83	91	7.0000 1.03	6
166 meta9a	6.5580	0.8016	3.0000 -4.44	124	7.0000 0.55	6
171 meta10a	4.7319	1.4971	1.0000 -2.49	32	7.0000 1.51	16

VARIABLE NAME	NO.	OTHER BOUNDARY OF CLUSTER	NUMBER OF ITEMS IN CLUSTER	DISTANCE OR SIMILARITY WHEN CLUSTER FORMED
meta1a	126	156	10	62.50
meta6a	151	126	2	63.53
meta2a	131	156	8	62.93
meta3a	136	166	6	66.37
meta5a	146	171	2	75.59
meta10a	171	136	3	74.34
meta4a	141	136	4	71.28
meta8a	161	136	5	69.44
meta9a	166	131	7	65.79
meta7a	156	126	10	62.50

CLUSTERING BY MINIMUM DISTANCE METHOD.

VARIABLE													
NAME	NO.												
meta1a	(126)	63/59	59	56	60	54	55	62	59/				
meta6a	(151)	59	52	61	60	56	58	61	59/				
meta2a	(131)	65	57	61	65	61	51/60/						
meta3a	(136)	58	74/71/69/53/61/										
meta5a	(146)	75/63/61/66/55/											
meta10a	(171)	69/68/62/61/											
meta4a	(141)	66/57/57/											
meta8a	(161)	42/62/											
meta9a	(166)	56/											
meta7a	(156)	/											

■ Comentario (subgrupo de mujeres): Por otra parte, en el subgrupo de 138 universitarias también hay una separación clara entre los "motivadores intrínsecos" Meta1A (progresar y ascender en el trabajo) y Meta6A (poder trabajar en lo mío) por un lado y el conjunto de "motivadores extrínsecos" compuesto por las siete variables siguientes: Meta2A (estabilidad en el empleo) Meta3A (disponer de tiempo libre), Meta5A (poder hacer relaciones y conocer gente), Meta10A (tener tiempo para las aficiones), Meta8A (poder hacer un trabajo relajado), Meta8A (tiempo para la pareja y familia) y Meta10A (ganar dinero), así como con Meta9A (lograr el desarrollo propio a través del aprendizaje y experiencia) . En el caso de las mujeres universitarias nos ha llamado la atención el hecho de que el objetivo laboral de progresar y ascender tenga más que ver con la posibilidad de trabajar "en lo mío" (esto es, en ocupaciones vinculadas con los estudios) que con la posibilidad genérica de aprender y ganar en experiencia.

* + *

THE VALUES IN THIS TREE HAVE BEEN SCALED 0 TO 100
ACCORDING TO THE FOLLOWING TABLE

VALUE		VALUE	
0	-1.000	50	0.000
5	-0.900	55	0.100
10	-0.800	60	0.200
15	-0.700	65	0.300
20	-0.600	70	0.400
25	-0.500	75	0.500
30	-0.400	80	0.600
35	-0.300	85	0.700
40	-0.200	90	0.800
45	-0.100	95	0.900

■ OTROS DATOS. GRUPO "EXPERIMENTAL" (N=133) Y GRUPO "DE CONTROL" (N = 133). ANALISIS DE LAS VARIABLES ORGANA, ORGANE, ORGAN1R Y ORGAN2R COMO MEDIDAS DE LA "INTENSIDAD DEL ESFUERZO (6 de la INTENCIÓN) DE BÚSQUEDA DE EMPLEO"

■ GRUPO EXPERIMENTAL N=133 (NB. Se prescinde de los valores cero y uno de las variables siguientes).

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.0000000	0.0912871	0.8944272	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.8000000
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	33	34.4	34.4	4.	23	24.0	94.8
3.	35	36.5	70.8	5.	5	5.2	100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.4666670	0.0897109	0.7769193	
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.6036036
MODE	4.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	13	17.3	17.3	4.	48	64.0	100.0
3.	14	18.7	36.0				

* organ1R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.5714290	0.1281643	0.8305994	
MEDIAN	3.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.6898954
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	1	2.4	2.4	4.	9	21.4	81.0
3.	24	57.1	59.5	5.	8	19.0	100.0

* organ2R *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.7464790	0.0867901	0.7313063	
MEDIAN	4.0000000	0.2886753	VARIANCE	0.5348088
MODE	3.0000000		RANGE	2.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
3.	30	42.3	42.3	5.	12	16.9	100.0
4.	29	40.8	83.1				

■ GRUPO DE CONTROL, N=133 (NB. Se prescinde de los valores cero y uno de las variables siguientes).

* organA *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	2.9550560	0.0676282	0.6380032	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4070480
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	18	20.2	20.2	4.	10	11.2	97.8
3.	59	66.3	86.5	5.	2	2.2	100.0

* organB *

	ESTIMATE	ST.ERROR	ST.DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.6833330	0.1038363	1.1374700	
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	1.2938370
MODE	5.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	1.0000000

PERCENTS				PERCENTS			
VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	26	21.7	21.7	4.	32	26.7	68.3
3.	24	20.0	41.7	5.	38	31.7	100.0

 * organ1R *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.2500000	0.1707825	0.6811300	
MEDIAN	3.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4666666
MODE	3.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.3750000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	1	6.2	6.2	4.	3	18.8	93.7
3.	11	68.7	75.0	5.	1	6.2	100.0

 * organ2R *

	ESTIMATE	ST. ERROR	ST. DEV.	ESTIMATE
MEAN	3.6363640	0.0803893	0.7054131	
MEDIAN	4.0000000	0.0000000	VARIANCE	0.4976076
MODE	4.0000000		RANGE	3.0000000
			(Q3-Q1)/2	0.5000000

VALUE	COUNT	CELL	CUM	VALUE	COUNT	CELL	CUM
2.	5	6.5	6.5	4.	44	57.1	93.5
3.	23	29.9	36.4	5.	5	6.5	100.0

■ Proporción de sujetos "buscadores" y "no buscadores" en los grupos experimental y de control, en T1, T2 y T3, según las respuestas dadas a los items OrganA, OrganB y Organ1R; análisis de chi-dos

■ OrganA; historial de búsqueda previo a T1 (pretest).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS, ORGAN A

BUSQUEDA	GRUPO		TOTAL
	EXPERIM	CONTROL	
NO BUSCARON	35	43	78
SI BUSCARON	96	89	185
TOTAL	135	132	263

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
CHI-DOS (YATES)	388.521	2	0.001

■ OrganB; intención de búsqueda a partir de T2 (postest).

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS, ORGAN B

INTENCION DE BUSQUEDA	GRUPO		TOTAL
	EXPERIM	CONTROL	
NO INTENCION	10	12	22
SI INTENCION	75	120	195
TOTAL	85	132	217

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
CHI-DOS (YATES)	18.336	2	0.001

■ Organ1R; Actividad de búsqueda desarrollada entre T2

y T3.

*** TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS, ORGANIR

BUSQUEDA -----	GRUPO -----		TOTAL -----
	EXPERIM	CONTROL	
NO BUSCARON	71	109	180
SI BUSCARON	42	16	58
TOTAL	113	125	238

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
CHI-DOS (YATES)	5521.164	2	0.001

■ ANALISIS DE REGRESION LOGISTICA TOMANDO COMO VARIABLES INDEPENDIENTES LA EXPECTATIVA (cfr. POSIBB) Y LA VALENCIA DE LOS RESULTADOS (cfr. RELAB) EN T2, Y COMO VARIABLE DEPENDIENTE LA CONDUCTA DE BUSQUEDA DE EMPLEO DESARROLLADA ENTRE T2 Y T3 (cfr. COMOIR).

A:\ANEXO7.TOT

N= 266 SUJETOS

VARIABLE DEPENDIENTE COMOIR (BUSQUEDA DE EMPLEO T2 A T3):

VALOR 1=NO HE BUSCADO - FAIL (CERO)

VALOR 2=SI HE BUSCADO - SUCCESS (UNO)

VARIABLES DEPENDIENTES:

A) RELAB (IMPORTANCIA PERCIBIDA DE TRABAJOS VINCULADOS A ESTUDIOS) = VALENCIA DE RESULTADOS.

B) NORELAB (IMPORTANCIA PERCIBIDA DE TRABAJOS NO VINCULADOS) = VALENCIA DE RESULTADOS.

■ (A) Sumario de variables

1er. análisis

VVII: PosibB y RelaB

VD: OrganIR

STEP NUMBER 0

LOG LIKELIHOOD = -63.427
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (2*O*LN(O/E)) = 18.551 D.F.= 10 P-VALUE= 0.046
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (C.C.BROWN) = 0.000 D.F.= 0 P-VALUE= 1.000
STANDARD 95% C.I. OF EXP(COEF)
TERM COEFFICIENT ERROR COEF/SE EXP(COEF) LOWER-BND UPPER-BND
CONSTANT -0.5718 0.211 -2.70 0.565 0.371 0.859

STATISTICS TO ENTER OR REMOVE TERMS

TERM	APPROX. F TO ENTER	D.F.	D.F.	APPROX. F TO REMOVE	D.F.	D.F.	P-VALUE
PosibB	0.53	3	93				0.6620
RelaB	3.94	3	93				0.0107
CONSTANT				7.24	1	96	0.0084
CONSTANT				IS IN			MAY NOT BE REMOVED.

ENTER TERM TO MOVE.

STEP NUMBER	1	RelaB	IS ENTERED			
		LOG LIKELIHOOD = -57.546				
		(2*O*LN(O/E)) = 11.763 D.F.= 3 P-VALUE= 0.008				
		GOODNESS OF FIT CHI-SQ (2*O*LN(O/E)) = 6.788 D.F.= 7 P-VALUE= 0.451				
		GOODNESS OF FIT CHI-SQ (HOSMER-LEMESHOW) = 0.000 D.F.= 2 P-VALUE= 1.000				
		GOODNESS OF FIT CHI-SQ (C.C.BROWN) = 0.000 D.F.= 0 P-VALUE= 1.000				
		STANDARD 95% C.I. OF EXP(COEF)				
TERM	COEFFICIENT	ERROR	COEF/SE	EXP(COEF)	LOWER-BND	UPPER-BND
RelaB	(1) -1.414	0.482	-2.93	0.243	0.934E-01	0.534
	(2) -0.1054	0.711	-0.148	0.900	0.219	3.69
	(3) -10.42	74.5	-0.140	0.298E-04	0.000	0.000
CONSTANT	0.1054	0.325	0.324	1.11	0.583	2.12

STATISTICS TO ENTER OR REMOVE TERMS

TERM	APPROX. F TO ENTER	D.F.	D.F.	APPROX. F TO REMOVE	D.F.	D.F.	P-VALUE
PosibB	0.47	3	90				0.7044
RelaB				3.01	3	93	0.0339
CONSTANT				0.10	1	93	0.7490
CONSTANT				IS IN			MAY NOT BE REMOVED.

ENTER TERM TO MOVE.

IV to View Output; ENTER to accept: NONE

NO TERM PASSES THE REMOVE AND ENTER LIMITS (0.1500 0.1000) .

SUMMARY OF STEPWISE RESULTS

STEP NO.	TERM ENTERED REMOVED	LOG LIKELIHOOD	IMPROVEMENT CHI-SQUARE	P-VAL	GOODNESS OF FIT CHI-SQUARE	P-VAL
0		-63.427			18.551	0.046
1	RelaB	-57.546	11.763	0.008	6.788	0.451

■ ANALISIS DE REGRESION LOGISTICA TOMANDO COMO VARIABLES INDEPENDIENTES LA EXPECTATIVA (cfr. POSIBB) Y LA VALENCIA DE LOS RESULTADOS (cfr. NORELAB) EN T2, Y COMO VARIABLE DEPENDIENTE LA CONDUCTA DE BUSQUEDA DE EMPLEO DESARROLLADA ENTRE T2 Y T3 (cfr. COMOIR).

■ (B) Sumario de variables

2° análisis

VVII: PosibB y NoRelaB

VD: OrganIR

STEP NUMBER 0

LOG LIKELIHOOD = -62.833
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (2*O*LN(O/E)) = 27.464 D.F. = 14 P-VALUE = 0.017
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (C.C.BROWN) = 0.000 D.F. = 0 P-VALUE = 1.000
STANDARD 95% C.I. OF EXP(COEF)
TERM COEFFICIENT ERROR COEF/SE EXP(COEF) LOWER-BND UPPER-BND
CONSTANT -0.6368 0.213 -2.90 0.540 0.354 0.823

STATISTICS TO ENTER OR REMOVE TERMS

TERM	APPROX. F TO ENTER	D.F.	D.F.	APPROX. F TO REMOVE	D.F.	D.F.	P-VALUE
PosibB	0.47	3	93				0.7060
noRelaB	3.23	4	92				0.0159
CONSTANT				8.31	1	96	0.0049
CONSTANT				IS IN			MAY NOT BE REMOVED.

ENTER TERM TO MOVE.

STEP NUMBER 1 noRelaB IS ENTERED

LOG LIKELIHOOD = -56.922
IMPROVEMENT CHI-SQUARE (2*(LN(MLR))) = 11.822 D.F. = 4 P-VALUE = 0.019
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (2*O*LN(O/E)) = 15.642 D.F. = 10 P-VALUE = 0.110
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (HOSMER-LEMESHOW) = 0.000 D.F. = 3 P-VALUE = 1.000
GOODNESS OF FIT CHI-SQ (C.C.BROWN) = 0.000 D.F. = 0 P-VALUE = 1.000
STANDARD 95% C.I. OF EXP(COEF)

TERM	COEFFICIENT	ERROR	COEF/SE	EXP(COEF)	LOWER-BND	UPPER-BND
noRelaB	(1) -0.1358	0.738	-0.184	0.873	0.202	3.78
	(2) -1.530	0.688	-2.22	0.216	0.552E-01	0.849
	(3) -1.658	0.812	-2.04	0.190	0.380E-01	0.956
	(4) 0.3567	1.36	0.263	1.43	0.964E-01	21.2
CONSTANT	0.3365	0.586	0.575	1.40	0.438	4.48

STATISTICS TO ENTER OR REMOVE TERMS

TERM	APPROX. F TO ENTER	D.F.	D.F.	APPROX. F TO REMOVE	D.F.	D.F.	P-VALUE
PosibB	0.71	3	89				0.5512
noRelaB				2.65	4	92	0.0382
CONSTANT				0.31	1	92	0.5771
CONSTANT				IS IN			MAY NOT BE REMOVED.

ENTER TERM TO MOVE.

NO TERM PASSES THE REMOVE AND ENTER LIMITS (0.1500 0.1000) .

SUMMARY OF STEPWISE RESULTS

STEP NO.	TERM ENTERED REMOVED	LOG DF LIKELIHOOD	IMPROVEMENT CHI-SQUARE P-VAL	GOODNESS OF FIT CHI-SQUARE P-VAL
0		-62.833		27.464 0.017
1	noRelaB	-56.922	11.822 0.019	15.642 0.110

NUMBER OF INTEGER WORDS USED IN PRECEDING PROBLEM 10156

* * *

INDICE TOMOS 1º y 2º

INDICE TOMO 1º

	PÁG
Introducción	1
Plan del trabajo	3
 ● PARTE I. TRANSICION Y BUSQUEDA DE EMPLEO: ASPECTOS TEORICOS	
1. Conductas de búsqueda de empleo:	
Ambito y perspectivas	9
11. El ámbito de investigacion:	
Transición a la Vida Activa	9
111. El punto de vista sociológico	10
112. El punto de vista psicosocial	14
113. La Transición como núcleo de estudio	17
12. La investigacion sobre búsqueda de empleo	20
121. La investigación centrada en la teoria	24
1211. Teorías cognitivas	31
A) Teorías de la motivación de búsqueda	31
- Teoría de la Expectativa	31
- Teoría de la Atribución	33
- Teoría de la Conducta Planeada	36
- Teoría de la Autoeficacia	40
B) Teorías del proceso de toma de decisión	42
- Modelos racionales	43
- Modelos de racionalidad limitada	44
1212. Teorías no cognitivas	46
1213. Teorías cognitivo-conductuales	48
1214. Expectativa-valencia y búsqueda de empleo	55

122. Otras investigaciones	73
1221. Investigaciones “con implicación en la teoría”	74
1222. Modelos de intervención	77
1223. Investigaciones empíricas	82
A) El perfil psicosocial en la búsqueda de empleo	83
- Variables individuales	83
- Variables sociodemográficas	87
B) Redes de apoyo social	89
C) Estrategias de búsqueda activa.	93
13. Enfoques “ampliados”	96
131. Dimensiones “micro” y “macro” de la motivación	98
132. Un nuevo marco para la intervención	101
133. Consecuencias para la intervención	109

● PARTE II. INTERVENCION SOBRE LA TRANSICION: INVESTIGACION APLICADA

21. Introducción a la investigación	112
22. Metodología, predicciones y objetivos	113
23. Muestra	115
24. Procedimiento	118
25. Los instrumentos de investigación	120
26. El tratamiento y el grupo de control	126
27. Elaboración y presentación de datos	129

28. Resultados	130
281. Estudio confirmatorio	130
a) relación entre Expectativas y Esfuerzo o intención de búsqueda	132
b) relación entre Centralidad del empleo y Esfuerzo o intención de búsqueda	138
282. Estudio Exploratorio	144
a) Efectos del Taller	144
b) Diferencias por género	186
29. Conclusiones de la Segunda Parte	203
● RECAPITULACIÓN FINAL	206
● ADDENDA: Seguimiento de los Talleres 1993-1995	211
● BIBLIOGRAFIA	227
● INDICE TOMO 1º	248

* * *

INDICE TOMO 2º (ANEXOS)

Anexo 1. DESCRIPCION DEL TALLER	1
Anexo 2. MATERIALES AUTOINSTRUCCIONALES	7
Anexo 3. PERFIL DE LA MUESTRA	19
Anexo 4. PROTOCOLOS DE RECOGIDA DE DATOS	33
Anexo 5. CODIFICACION DE VARIABLES	89
Anexo 6. GRAFICAS DE RESULTADOS	105
Anexo 7. DATOS ESTADISTICOS	120 ¹

* * *

1

NB.- Debido a su extensión, el *Anexo 7* incluye tres índices parciales: un índice específico para los resultados obtenidos en el grupo experimental (pág. 120), otro para el grupo de control (pág 186) y un tercero para los resultados de la comparación transversal entre el grupo experimental y el grupo de control (pág 253). Para más detalles, véase pág. 120 *infra*.